DIAGNÓSTICO DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL
DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR
RELATIVA A LOS DELITOS DE GÉNERO

RITA LAURA SEGATO

14 de AGOSTO DE 2018

DIAGNÓSTICO DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL
DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR
RELATIVA A LOS DELITOS DE GÉNERO

INDICE

Introducción

Un Diagnóstico – Un espejo: Factores causales de la imposibilidad de controlar la violencia contra las mujeres dentro de la PNC y en la sociedad nacional.

1. El doble estándar que se aplica a los crímenes contra las mujeres y al personal femenino de la PNC

2. Incumplimiento de las exhaustivas normativas y orientaciones ya existentes

3. Contrato y status: nunca el status de género desaparece a pesar del contrato institucional.

4. La estructura corporativa 1 -primera escena, formateo y réplica:

5. La estructura corporativa 2 -jerarquía

6. La estructura corporativa 3 – lealtad, complicidad y la imposibilidad de juzgar a un jefe

7. El fenómeno paradójico de que la policía es parte de la sociedad aunque la policía debe controlar la sociedad - ley y costumbre

8. La Grieta constitutiva del a formación de la PNC y sus posibles secuelas en el presente y en especial en un período electoral

9. El matrimonio policial y la rutina de la fuerza

10. La religión y el papel de las mujeres: el avance del fundamentalismo religioso frente al proyecto igualitario de género.

11. Vigilancia y Discriminación contra las sexualidades no normativas dentro de la corporación

12. El proceso histórico de las mujeres y la PNC.

13. La policía no tiene espejo: falla el papel de la interlocución reflexiva y interna de la comunicación social del órgano hacia la sociedad y hacia el interior de la misma fuerza

14. Guerra y pedagogía de la crueldad: el impacto de la guerra de los 80 y del universo marero contemporáneo en la normalización de la violencia como forma de vida

INTRODUCCIÓN

La Policia Nacional Civil y la violencia contra las mujeres

La refundación de la república centroamericana de El Salvador mediante los Acuerdos de Paz que en 1992 pusieron fin al conflicto interno incluyó un gesto original e inédito entre las naciones: entregar el cuidado de la ciudadanía y el control legítimo de la violencia a una Policía Nacional Civil integrada por porcentajes equivalentes de las dos fuerzas que se enfrentaron durante la larguísima y extremamente cruel guerra de 12 años que tuvo lugar durante la década de los 80.

Aproximadamente una década más tarde, dieron secuencia al gesto de fundación de una policía resultante de un reclutamiento extremamente original, una serie de medidas en el campo de la protección de las mujeres que son también excepcionales por su calidad y representan avances institucionales de la PNC notables en el mundo.

La formulación de la *Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género de la PNC* para el período de 2011 a 2021 y, en especial, la creación de las UNIMUJER-ODAC en 2012 y de la Unidad de Género en 2013 representan el pionerismo de la PNC en responder a la *Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres*, de 2012. Es más todavía, se buscó implementar el servicio antes mismo de que la ley entrara en vigor.

Existen hoy 31 Unidades Institucionales de Atención Especializada a Mujeres en Situación de Violencia, de la Oficina de Denuncia y Atención Ciudadana, denomindas UNIMUJER – ODAC, dependientes de la Secretaria de Relaciones con la Comunidad de la Policía Nacional Civil de El Salvador, dirigidas actualmente por la Inspectora Gertrudis

Calles. Algunas de ellas funcionan en sedes independientes y otras dentro de otras reparticiones de la PNC, como delegaciones y subdelegaciones; 6 de las mismas se encuentran dentro del programa Ciudad Mujer. 15 de las 31 oficinas cuentan con una mesa de atención a víctimas, a cargo de las acciones interinstitucionales que intervienen directamente en los hechos de violencia

Las UNIMUJER cuenta con orientaciones precisas para su actuación como son el *Perfil de la Unidad Institucional Especializada de Atención a las Mujeres en Situación de Violencia de la Oficina de Denuncia y Atención Ciudadana - UNIMUJER-ODAC* (2012) y sus procedimientos de abordaje se orientan por el documento *Lineamientos Policiales para el Abordaje Especializado de la Violencia contra las Mujeres* (2012)

Otro avance institucional de la PNC es la creación de la Unidad de Genero en septiembre de 2013, oficina que a partir de 2016 se encuentra a cargo de la Inspectora Jefa Blanca Celia Henríquez Menjivar. Esta Unidad tiene a su cargo hacer cumplir las normativas de la legislación internacional y nacional relativa a los Derechos Humanos de las Mujeres, así como implementar las Políticas de Género de la institución tendientes a garantizar la equidad y la igualdad de género dentro de la misma, entre sus miembros.

Esta Unidad se guía por el documento que establece la *Política Institucional de Equidad e Igualdad de* Género (2011) y el complementario *Instructivo para la Conciliación de las Responsabilidades Laborales y Familiares del Personal de la Policía Nacional Civil* (2015). Para su actuación se ha elaborado un minucioso y exhaustivo *Plan de Acción* y un detallado *Protocolo para el abordaje de la violencia y discriminación por razones de género contra las mujeres al interior de la Policía Nacional Civil* (2016). El Protocolo considera, dentro de las filas de la institución, la violencia

contra sus mujeres en las modalidades de Violencia Institucional, que son "expresiones de discriminación" y "se pueden considerar como negación al acceso a la justicia"; Violencia Laboral, con sus varias formas de maltrato dentro de los trabajos propios de la institución; y la Violencia de Pareja, en todas sus formas, contra mujeres policías y no policías en cualquiera de sus funciones dentro de la institución o en su período de formación dentro de la carrera policial, así como también incluye a "Mujeres en su condición de conviviente, ex – conviviente, cónyugue, ex – cónyugue o relaciones de pareja de una persona parte de la Policía Nacional Civil"

A pesar de todos estos esfuerzos que, desde la primera hora de la fundación de la PNC, enuncian con claridad y más allá de cualquier duda el propósito de reiniciar la historia salvadoreña en paz, esa aspiración se vio rápidamente contrariada por el surgimiento de una forma particular de crimen organizado como es la organización pandillesca de la *maras*. En el tema de la letalidad violenta de las mujeres, la voluntad política, empeñada durante la última década en combatir y erradicar este tipo de violencia, se vio empañada por cifras que, a pesar de todos los esfuerzos, fueron alcanzando tasas epidémicas. En 2017, en un país de apenas 6.9 millones de habitantes, de los cuales 52,6% son mujeres, una mujer fue asesinada cada 20 horas (Calles de Lucero 2017). Según un reportaje del Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales que utiliza datos oficiales, en 2017 ascendió a 469 el número de las muertes violentas de mujeres, cifra que equivale a una tasa de 13.5 asesinatos por cada 100,000 habitantes. En 2018, las cifras del primer trimestre superaron las del mismo período de 2017. Aunque el 74% de las denuncias por violencia hacia las mujeres proviene de casos que ocurren en el ámbito familiar, las maras también cobran vidas de mujeres (ICEFI 2018). Lo hacen con un particular exceso de violencia, pues, como es sabido, la violencia sexual, la tortura, el sometimiento a la esclavitud sexual y el feminicidio son métodos utilizados para

venganzas entre pandillas y afirmación pública de su control territorial (Segato 2006). También datos publicados en un reportaje del diario *EL Mundo* en noviembre de 2017 demuestran ese sub-registro de la violencia de tipo público y no del ámbito doméstico, pues las desapariciones de mujeres, no contabilizadas junto a los feminicidios, registradas por el Instituto de Medicina Legal fueron 352 entre enero y noviembre de 2016 , y en 2017, 255 (Archila 2017).

También dentro del contingente de la PNC, contemplado y protegido por el *Plan de Acción* y el *Protocolo* antes citados como competencia de la Unidad de Género, se comprueban delitos contra el personal femenino de la fuerza perpetrados por parte de miembros de la institución. En un documento que solicité, incluido aquí como Anexo I con el título "Casos de Investigación donde hombres empleados de la PNC cometen contra mujeres que laboran en esta institución" constan 85 delitos cometidos entre enero de 2017 y junio de 2018 correspondientes a 26 tipos criminales. En el documento incluido como ANEXO II constan 63 quejas de mujeres policías o administrativas presentadas en las UNIMUJER de las 5 zonas del país y 46 casos en los cuales la víctima es esposa o compañera de vida no policía, dando un total de 109 casos de violencia perpetrados por personal policial entre 2017 y 2018 . En un tercer documento, Anexo III, producido por la Unidad Central de Análisis y Tratamiento de la Información, el total de delitos contra las mujeres cometidos por hombres que trabajan en la PNC fue de 113 desde enero de 2016 y junio de 2018. Es evidente que no hay total coincidencia entre los datos constantes entre los documentos citados, como también las entrevistas que realicé delatan que muchas de las quejas existentes entre el personal femenino de la PNC nunca alcanzan registro ni son atendidas por los canales existentes por una serie de razones que trataré en mi análisis. Corrobora esta impresión el hecho de que un cuarto documento, elaborado por la Unidad de Investigación Disciplinaria e incluido como ANEXO IV, informa, por ejemplo, que

durante el año 2017 esa unidad finalizó la investigación de 15 casos graves y muy graves, mientras el ANEXO III revela que en 2016 ocurrieron 19 denuncias por lesiones, 10 casos de violencia intrafamiliar, 2 casos de sustracción patrimonial, 2 casos de privación de libertad, 2 casos de violación de menor incapaz, 2 casos de tentativa de homicidio, 2 agresiones sexuales y 2 estupros, entre otros crímenes perpetrados por miembros de la fuerza. Solo esa nómina demuestra la existencia, al interior de la PNC, de dificultades para procesar las denuncias en el campo de la violencia de género en la institución.

La Investigación

En consonancia con el proceso nacional, a partir de 2012, con la promulgación de la *Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres,* la PNC ha dado pruebas de su empeño en erradicar de sus líneas la desigualdad y la violencia de género en cualquiera de sus formas. Son numerosos los esfuerzos en términos de innovación institucional y de producción de documentos elaborados en colaboración plena con la sociedad civil y reclutando para ese fin los excelentes recursos humanos y masa crítica formada dentro de las agrupaciones feministas salvadoreñas. Es mi tarea identificar las fallas que han impedido e impiden esos esfuerzos alcanzar su la totalidad de sus objetivos.

Para esto, la metodología que he utilizado es cualitativa, etnográfica, y consiste por lo tanto en la escucha atenta en entrevistas abiertas y extensas, grupales e individuales, de actores sociales, hombres y mujeres, que desempeñan funciones diversas en una amplia variedad de tareas y en toda la gama de jerarquías y tipos de inserción dentro de la institución, que han sido víctimas, testigos o responsables de jefaturas en su ámbito laboral institucional.

La finalidad del Diagnóstico es identificar y describir los nudos u obstáculos que han dificultado que la voluntad política demostrada por la institución policial civil al crear los instrumentos normativos que la rigen obtenga los resultados pretendidos. Para esto, se identificarán los problemas de diseño normativo y organizativo, los problemas funcionales, los problemas de formación y capacitación, los problemas concernientes al "factor humano" y la vulnerabilidad de la institución ciudadana a la infiltración por prejuicios que inferiorizan a la mujer en el cotidiano del servicio.

Es necesario darse cuenta de que abundan los datos sobre la violencia contra las mujeres en El Salvador y al interior de la propia institución policial, pero de lo que se carece es de una comprensión de los mismos capaz de tornar esa información operativa, es decir, influyente en el abordaje de los problemas. Sin comprender no es posible actuar de forma eficaz. Este Diagnóstico abordará precisamente esa carencia e intentará compensar el déficit interpretativo que ronda los datos y avanzar en la comprensión de los mismos. Su contribución, al realizar ese esfuerzo interpretativo, será también, en gran medida, la de una oferta de vocabulario para representar y, así, permitir explorar mejor los problemas relatados durante las sesiones de entrevistas. Sin conceptualizar no se puede avanzar en la comprensión, y sin comprender no es posible encontrar soluciones.

Digna de destaque es la colaboración y la excelente disposición de todos los entrevistados durante las dos visitas que realicé a El Salvador para escuchar y registrar la información relevante que me permitiría elaborar de este Diagnóstico. Esa predisposición a colaborar por parte de todos los convocados deja a la vista que: 1. el tema de las relaciones de género dentro de la institución y en la nación salvadoreña preocupan a todos y congregan y convocan a pensar juntos y buscar soluciones, y 2. Que el tema de género es

enigmático y difícil de analizar y entender inclusive por parte de aquellos involucrados como agresores o víctimas porque forma parte de la consciencia práctica pero solo con esfuerzo y estímulo logra atravesar el umbral dela consciencia discursiva, analítica, reflexiva para volverse inteligible.

A raíz de esa última observación, es importante notar que, independientemente de los aportes de este informe para posteriormente reconsiderar o reformar algunas prácticas dentro de la PNC, el proceso todo de indagación, exposición por parte de las y los entrevistados, y las conversaciones que allí se originaron, resultó, como siempre sucede en la investigación cualitativa, pedagógico para todos los que participaron. Toda investigación de este tipo debe resultar pedagógica, pues al preguntar y escuchar se convoca a relatar y dialogar, y toda interpelación de este tipo acaba colocando a quienes responden frente a un espejo que les facilita un reconocimiento y una comprensión mayor de su acciones y experiencias, y una evaluación más precisa de sus actos. Por otro lado, el investigador no puede eximirse de colocar a disposición sus categorías analíticas y las experiencias previas que contribuyen a la comprensión de los problemas que se están tratando. Al decir que el proceso de investigación es pedagógico hago referencia al hecho de que nadie sale de esa usina intacto, nadie, ni investigadores ni investigados, sale sin oxigenarse con las informaciones y los insumos analíticos que allí se exponen.

UN DIAGNÓSTICO – UN ESPEJO[1]: Factores causales de la imposibilidad de controlar la violencia contra las mujeres dentro de la PNC y en la sociedad nacional.

¿Qué es lo que conspira, entonces, de forma difusa, contra la voluntad política y la posibilidad de que los avances institucionales y las normativas desplegadas por la PNC alcancen un impacto en la propia institución y en la sociedad? Esa es precisamente la pregunta que orienta esta investigación. A seguir, el resultado del análisis y una selección de relatos que ilustran cada uno de los problemas identificados. En las respuestas y análisis aportados por las muchas y muchos policías entrevistados de todas las jerarquías y actuantes en todos los ámbitos de la PNC podrá apreciarse la conjunción de los factores institucionales, es decir, las deficiencias de diseño y funcionales de la institución, y el factor humano, en el sentido de deficiencias de perfil e infracciones éticas, morales y profesionales que conspiran contra el propósito expreso de las autoridades y de los instrumentos normativos de eliminar la desigualdad de género dentro de la fuerza.

Han sido notables el empeño y la buena voluntad con que todos quienes participaron en las entrevistas ofrecieron su tiempo y lo mejor de sí sin reservas. Tengo certeza de que podrán encontrarse, así como encontrar a sus colegas, en las numerosas citas que este Diagnóstico reúne. Quizás digan, entonces, como concluyeron, al finalizar su entrevista, las mujeres incluidas en Unidad Táctica Especializada Policial –UTEP Jaguares:

> Es la primera vez que nos escuchamos. Habría que reunirnos una vez por mes para escucharnos de esta forma

[1] La idea del espejo hace referencia al "mirror, mirror", "espejito, espejito de la Reina Mala" de los cuentos infantiles. Defendí la idea de la necesidad de mirarnos en ese espejo en Segato y Álvarez 2016: "Frente al espejo de la reina mala". Docencia, amistad y autorización como brechas decoloniales en la universidad" *Cuadernos para el Debate*, Instituto Oscar Varsavsky, Córdoba, Argentina: ADIUC, No 2.

1. El doble estándar que se aplica a los crímenes contra las mujeres y al personal femenino de la PNC

La agresión de género es, a los ojos de la sociedad y de la justicia, un delito ambivalente: "un crimen mayor" cuando utilizado como espectáculo de los medios de comunicación de masa, y "un crimen menor" cuando se trata de juzgarlo y sancionarlo. Tanto una como la otra son evaluaciones interesadas, como también es interesada la forma en que el "crimen menor" institucional revierte a espectáculo mediático. Como veremos a lo largo de este Diagnóstico, al interior de la Policía Nacional Civil, las mujeres de la fuerza sufren formas de trato despreciativo, cuando no son directamente antagonizadas por el contingente policial de hombres. Sus problemas y sus quejas por los delitos que sufren son tratados son desatendidos o atendidos con escaso rigor. Es por esto que podemos hablar de un doble estándar para referirnos al "trato diferenciado", para utilizar una expresión de denuncia tomada del campo de los Derechos Humanos, vigente en la institución y que comporta desigualdades entre el tratamiento a las personas y asuntos de interés masculino y de interés femenino.

Entender el tema de la violencia contra las mujeres, tanto en la calle como dentro de las instituciones, es comprender la centralidad del tema género para toda la violencia social. La violencia contra las mujeres es la incubadora, el semillero de todas las violencias, en primer lugar porque constituye la primera escena violenta, la primera forma de agresión que el sujeto presencia, en la vida familiar. Por lo tanto sus remedios no pueden verse como una medida marginal, aislada, fragmentaria, parcial, sino que deben concebirse como un ataque al centro de gravedad de la vida violenta de un país, de una sociedad, porque tendrán impacto en la remediación de toda la violencia social. Esto significa que es necesario invertir el orden de las prioridades con que se intenta abordar el tema de toda la violencia social.

Sin embargo, cuando se busca encontrar soluciones para este problema, al decir de un agente que actúa en una UNIMUJER:

> La gente no se interesa. La gente no se da cuenta, no logra medir la gravedad y la magnitud del problema. Piensa que los que trabajamos en las UNIMUJER estamos haciendo la mitad del trabajo policial[2].

Otra agente entrevistada, con 20 años de trabajo en la PNC, delata también la existencia de un orden de prestigio:

> He crecido en los temas de género. Pero para quienes nos ocupamos del tema, los créditos profesionales son menores. Por ejemplo, los sobresueldos para alimentación tienen una diferencia de 60 dólares entre el "jaguarcito" y los que estamos en un área técnica. No se reconoce la especialización en género para la remuneración

A esto se agregan una diversidad de quejas como por ejemplo, la existencia de unidades abandonadas, sin recursos humanos ni materiales, y la discriminación de los jefes masculinos con relación al personal femenino

> Los jefes superiores nos dicen: "vayan a descansar", pues piensan que el trabajo en las UNIMUJER es descansar

La queja se dirige también a la falta de inspección, supervisión, monitoreo, entendido esto también como una forma de discriminación hacia el trabajo de las UNIMUJER:

> El Oficial de Servicio es un gestor, un supervisor, pero pasa por la unidad para ver si está funcionando, y no les da

---

[2] Las transcripciones de los testimonios son casi en su totalidad literales, evitando modificarlas, a no ser en algunos pocos casos para evitar repeticiones y dejar más claro el sentido pretendido por el hablante.

> importancia a las UNIMUJER, las discrimina, evidenciando que no consideran su trabajo relevante.

Las críticas apuntan también a desobediencias graves en el cumplimiento de la estructura obligatoria establecida por los manuales:

> La UNIMUJER de …. no tiene ni recursos ni personal. El sub-jefe de la delegación actúa también como jefe de la UNIMUJER. Por el maltrato, los efectivos se fueron transfiriendo. La unidad quedó solamente con tres personas, dos mujeres y un hombre. Al hombre lo sacan para el patrullero y cuando él está a cargo la unidad queda cerrada! Somos muy pocos: cansados y desvelados ¿cómo recibir la queja de las personas? Es que a pesar de ser un área especializada no se la respeta. A los jefes no se les pide perfil. Faltan suministros, las computadoras e impresoras son donaciones de organizaciones de mujeres y de la USAID, y los jefes pretextan que no pueden comprar los suministros porque los artículos donados no están codificados. Se compran elementos que no son prioritarios para la unidad. El jefe responsable no garantiza los insumos de la UNIMUJER, no asume sus funciones y no cumple con ser el canal entre UNIMUJER y la jefatura inmediata. El peor vehículo es para esa unidad. No se obedecen los manuales cuando se trata de las UNIMUJER, a pesa de que se trata de un área especializada, que exige perfil, formación y calidad en el servicio

El doble estándar se revela con claridad en los testimonios siguientes:

> Las fuerzas de choque tienen toda la atención. Se da prioridad a los delitos patrimoniales, de extorsión y

> homicidio, y por último se consideran los delitos contra las mujeres. Se privilegia el delito represivo y no la atención y la prevención, porque estos trabajos no entran en las estadísticas. La prevención no da medalla, a pesar de que por lo general el agresor, aunque es un cordero con nosotros a no ser que esté con alguna substancia, es violentísimo con su víctima
>
> La policía se dio vuelta. De haber sido preventiva (en su función inicial) pasó a dar todo el privilegio a las fuerzas de choque, operativas. Y es un privilegio económico también.

Otras voces hacen referencia a la escasez de personal femenino en posiciones de jefatura y a la falta de ascensos. La desproporción de mujeres en rangos de mayor jerarquía es gritante, según informan. Surge la idea de que debería pensarse en recurrir a una política de acciones afirmativas o reserva de cupos para personal femenino en los ascensos.

> Soy abogada y doy clase a los jefes para los ascensos. Pero tengo 18 años como agente y no puedo ascender. En mi situación hay muchas otras, porque se considera que somos “nuevas” y desde subinspector hacia arriba se asciende más rápido. Las agentes, que somos la mayoría, estamos represadas. El decreto 560, reformado en el 707 de 2010 es discriminativo en su aplicación pues contiene disposiciones transitorias que reservan los ascensos a subinspectos hasta la promoción 57. Y eso desobedece a la ley que establece igualdad, equidad y erradicación de las formas de discriminación contra las mujeres. Hay una política institucional en los manuales, pero no se cumple. El otro tema es que las mujeres tienen que competir con todos los hombres en igualdad de condiciones, sin

> contemplar la diferencia de la posición de mujer en la sociedad y en la familia, es decir, sin respetar el principio de equidad de género. Ese principio aparece en 2012, con la Ley de Equidad de género, pero es indispensable introducirlo en las normativas de la carrera policial.

El discurso de la inclusión y garantía de ascenso para las mujeres, es decir, todo el lenguaje de lo que los Derechos Humanos describen como "discriminación positiva", precepto que rige las "acciones afirmativas", resulta del reconocimiento de la inferiorización y menor prestigio atribuido a los asuntos de las mujeres en la PNC. Pero

> las mujeres tienen miedo de las consecuencias de reivindicar el cumplimiento de los principios de equidad e igualdad. Hacerlo puede causar discriminación mayor y retaliaciones como intervención telefónica, traslados a lugares no adecuados para una mujer, o muy distantes de su familia.

El prestigio inferior de la posición femenina alcanza y contagia el prestigio inferior del trabajo policial que se destina a ellas. Eso necesita ser corregido. ¿Desde dónde? Desde las dos puntas: transformando la posición y de las mujeres en la sociedad y también mostrando a la sociedad que el trabajo policial de las mujeres tiene relevancia.

Otros numerosos relatos dan testimonio de las formas de discriminación y maltrato de las mujeres:

> Pasé por una operación de matriz y al volver me mandaron inmediatamente a actividades operativas y a portar el arma. El peso del arma me perjudicó en la recuperación.

En varios relatos escuché de los problemas que el peso del equipo les causa a las mujeres tanto por su peso sobre los órganos internos como también por el

desvío que les ocasiona en la columna vertebral . Aquí, inclusive, es necesario recordar que “la norma administrativa de la PNC establece que el equipo debe estar adaptado a la diferencia de los cuerpos. Pero sucede que la Política Institucional de Igualdad de género, que es el marco para el Protocolo, existe, pero no está asumida institucionalmente.

> Cuando le dije al subdirector que la menopausia me daba alergia al uniforme, percibí que no le gustó oír la palabra “menopausia”, sentí que le había desagradado.

También las penas dadas a hombres y mujeres que comenten infracciones en su trabajo dentro de la Policía dejan claro este doble estándar:

> Si la mujer policía comete una infracción, inmediatamente la acusan y la penalizan, pero los hombres infractores dentro de la fuerza se protegen entre sí. Trabajan ebrios, pierden el arma, pero nunca llega a sanción. No llega a ninguna entidad de control interno. Cuando agrede o violenta a la compañera de vida es alertado por los compañeros cuando lo van a buscar. Cuando una mujer denunció en flagrancia a su jefe por el delito de expresiones de violencia y lo detuvieron en el Castillo, se whasappeaban en teléfonos institucionales burlándose de ella, diciendo que estaba loca… Existe un patrón reductivo de los delitos contra la mujer. Y hay también bullying. Les dicen que “están mestruando”, que “trabajan en univagina” o en “unidad clítoris”, que son el “batallón vagina, el “batallón peluche”.

Concluyen entonces que se necesita una asesoría jurídica especial para las mujeres y debe haber sanción para los comportamientos machistas, las

expresiones misóginas y actitudes discriminatorias. También recogí en varias ocasiones el pedido de que haya una supervisión externa de las prácticas de los jefes inmediatos.

Un Comisionado, entrevistado junto a los jefes territoriales de todo el Salvador, formuló la pregunta central para el tema:

> ¿Cómo aumentar la importancia del crimen contra las mujeres? ¿Cómo mostrar que ese crimen es un índice de problemas mayores de la sociedad?

Otro Sub-Director contribuye con la certeza de que se están secundarizando, minorizando, los crímenes de género dentro de la institución:

> No ha habido un plan sistemático de hacerles conocer a las áreas especializadas las políticas de género, el plan de género. No hay tampoco divulgación de los instrumentos entre el personal de esas áreas. Ha sido un tema tabú en las especializadas, y allí hay resistencia al tema género, o no ha habido un plan de divulgación y sensibilización. Lo llevaron más al personal territorial, y eso no es suficiente. Debería haber una gente especializada que divulgara con con pleno conocimiento del tema. Eso sería necesario.

2. Incumplimiento de las exhaustivas normativas y orientaciones ya existentes

De las entrevistas realizadas surge la constatación de que existe una "deuda muy grande de la institución en lo concerniente al campo disciplinario", según la expresión de una jefa entrevistada. A pesar de que el espíritu del Protocolo y los otros instrumentos normativos es dejar de lado las "prácticas de manada", hay una deuda disciplinaria y una incapacidad de introducir las modificaciones de

comportamiento en el personal que representan el objetivo de esos instrumentos. El espíritu de la equidad y la igualdad de género no se transforman en la ética que guía la vida de las personas. Al hacer esta reflexión, la Inspectora Jefe que se encuentra exponiendo recuerda el caso de una pareja de subcomisionados durmiendo juntos, marido y mujer, y el hombre le dice a la mujer al despertarse: "me olvidé de decirte que ayer fue el examen de ascenso". Ese ejemplo muestra las innumerables pequeñas y grandes traiciones de los miembros masculinos de la fuerza a sus colegas mujeres. Estos casos dejan a la vista la incapacidad transformadora de las normativas, y el límite de su competencia para sancionador. La ley, en estos casos, no obtiene una eficacia simbólica, persuasiva y disuasiva, único camino por el cual se tornaría potente para transformar la vida de las personas, como he afirmado repetidamente (Segato 2003)

Los casos de impunidad son recurrentes:

> Durante el proceso de formación él entró en el cuarto de ella, la violentó, le pegó y la dejó muy mal. Entonces, la sociedad civil tuvo que intervenir. Ella llamó a las organizaciones de mujeres, pues… ¿ Cómo iban los dos agentes (que estaban en la Unidad) a detener a un comisionado? La Comisionada enviada para asumir el caso dijo: "Son marido y mujer. Hace 10 años que están juntos". Ella salió perjudicada, pues lo que sucedió le impidió ir a una capacitación en Colombia, donde el pago sería de 5.000 dólares, y él acabó siendo más premiado que castigado. Eso es común a muchos casos: la víctima sale mal y a ellos los separan del lugar del delito y terminan premiados en lugar de castigados, pues son transferidos para un puesto mejor.

El grupo entrevistado asiente: “hay una deuda disciplinar con los agresores”, y se concluye que la unidad de control interno falla: “ni conocen el Protocolo (los de contraloría)”

Solo cuando acudió a Ciudad Mujer porque fue golpeada por el policía con quien mantenía una relación informal, una entrevistada se enteró de la existencia del Protocolo. Allí se enteró de los muchos casos de violencia que ocurren entre compañeros y en matrimonios de policías. Hubo flagrancia, y en Ciudad Mujer pasó por todas las atenciones, pero dentro de las dependencias policiales encontró todos los obstáculos. Quisieron detenerla porque ella había denunciado directamente en la fiscalía y quisieron esconderlo para que el personal de Ciudad Mujer no lo detuviera. En la Unidad en que trabajaban ambos la sancionaron con una suspensión de 5 días porque no llegó a trabajar hasta el día siguiente. El agresor no fue ni sancionado ni trasladado: la delegación lo defendió. La restricción de llevar arma que se le impuso nunca fue cumplida y ni el jefe de la subdelegación, ni la unidad de control garantizaron que cumpliera la restricción. Judicialmente él fue condenado, pero administrativamente no lo fue, aunque con la condena judicial ya podría tener una pena disciplinar administrativa, pero continúa trabajando normalmente y en la misma unidad.

> Por ley, los jefes que tienen competencia disciplinaria deben sancionar los delitos. Si no sancionan deben recibir sanciones. Pero nadie aplica la norma. Esa es la deuda disciplinar. Y es también un mensaje de impunidad para todos: “No denuncien, porque no vale la pena”. Sin embargo, la policía debería ser ejemplar: si no impone el orden hacia adentro, qué se puede esperar del orden que debe imponer a la sociedad?

No vale la pena denunciar:

> En mi caso, un compañero de patrulla me agredía verbalmente. Me decía de “puta”, “pendeja”, y el Cabo de la

> unidad me incentivó a denunciar: “pase ese informe”, me decía. Llevé entonces el informe a una UNIMUJER y lo trasladaron, pero era bien amigo del jefe y costó que lo trasladaran. Pero cuando el caso llegó a la fiscalía, el jefe inmediato, el chofer de la patrulla y el cabo que me habían incitado a denunciar se echaron atrás y no testimoniaron. Tuve que archivar el caso porque me vi sin apoyo y no iba a llegar a nada.

Como corolario de este caso, la Unidad Jurídica declaró que el traslado del agresor era ilegal, pues solo cuando la medida de traslado es firmada por el subdirector se vuelve válida. Se apuntó entonces que “en el instructivo de traslados y permutas se debe agregar un literal más diciendo que se tengan por válidos los traslados y permutas inmediatos que establece el Protocolo”, y se comentó el papel omiso, doloso de la Unidad Jurídica, que calla y entorpece todas las quejas de género: “Se debería cambiar toda la plantilla de la Unidad Jurídica y que el Director los traslade separados, fragmentados”, para que no puedan ya volver a trabajar juntos.

Escuché de un jefe territorial la posibilidad de que estemos aquí frente a una inconsistencia normativa dentro de la PNC:

> Hemos vendido mal el protocolo. Los oficiales están preocupados. Hay inconsistencias con la ley. El protocolo dice que en casos de agresiones a mujeres por parte del personal policial debemos detener al agresor y esto no se cumple porque no se corresponde con el mandato de la ley (se refiere a la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres- LEIV). Los oficiales temen detener a un compañero también porque existen trabas e incongruencias dentro de los propios instrumentos.

Se concluye entonces que es necesario revisar y corregir las inconsistencias entre el Protocolo de la PNC, que indica acciones punitivas más severas e inmediatas que refuerzan la LEIV, con otro tema a ser abordado y compatibilizado: la ley orgánica de la Policía Nacional Civil y la ley Disciplinaria de la policía Nacional Civil. Como en el subtítulo anterior que trató del problema del doble estándar de género en la PNC, se hace notar que

> en la PNC no hay un equipo jurídico de género competente que asesore debidamente al Director.

A esto se agrega que

> muchos piensan que debería haber instrumentos que no sean solo de coacción, solo punitivos, para resolver el problema

La situación de impunidad y vulneración más dolorosa que escuché por su duración y la imposibilidad de encontrarle remedio y justicia se presentó durante una entrevista grupal y fue relatada así:

> En mi caso, fui perseguida por un sargento que era mi jefe inmediato. Hubo muchos testigos, pero ninguno quiso testimoniar por temor a hallar ese sargento en su camino en el futuro. Las mujeres tenemos miedo de denunciar, y los hombres o se alían o también tienen miedo. Yo solamente denuncié después de que me retiré del lugar. Él me atacaba psicológicamente, me avergonzaba: "adónde vamos a mostrar esta gorda". Siempre me denigraba en mi trabajo. En general despreciaba a las mujeres y daba las mejores capacitaciones para los hombres, pero en mi caso el maltrato se personalizó. Sabiendo de mi debilidad, porque soy madre soltera y tengo a mi mamá enferma conmigo, él me engañó y con su ayuda su primo me estafó.

> Él me lo presentó y su primo me estafó. Para intentar complementar mi salario pedí un préstamo de 5.000 dólares e, inducida por el Sargento, le compré ropa a su primo para vender, pero nunca me la entregó. Cuando me quejé, contestó "yo a mi primo ni lo voy a agarrar ni lo voy a meter preso". Lo hizo con otras personas, estafaba a la gente y hasta hubo un encuentro de victimas, pero mi caso es el peor, porque estoy sola y mi madre y mis hijos dependen económicamente de mí. Denuncié mi caso de estafa ante la DCI (División Central de Investigaciones), que habló con la Jefa de Tránsito y capturaron al sujeto estafador. Pero cuando lo fueron a prender el Sargento ya estaba avisado en el lugar, y pidió al Jefe de Tránsito que lo pusiera en una bartolina (celda de delegación) cercana donde lo podía proteger. Lo denuncié, pero la notificación de la audiencia nunca llegó a mi casa, y como no recibí esa notificación no me presenté y él fue absuelto. Quise que se revisara el caso, pero para eso necesité un abogado y no tuve como pagarlo. A partir de allí la discriminación y el maltrato a mi persona se volvieron insoportables. La subinspectora nunca me ayudó y me di cuenta de que se volvió cómplice del Sargento. La Psicóloga de Tránsito con que hablaba dijo que testimoniaría, pero no lo hizo, y sus visitas al atendimiento psicológico fueron interrumpidas. Y un día, la tensión era tan grande que al ponerme el cinturón (con el arma) sentí que algo pasó, porque me dolió: "ponele huevo!, ponele huevo!" me decían, para que aguante el dolor del peso del cinturón, pero me afectó la columna y quedé enferma con radiculopatía crónica (llora al recordar el dolor)….

A partir de ese incidente, tiene que vivir permanentemente medicada con calmantes y quedó con una deuda que le reduce todavía más su salario ya escaso.

Al discutir el caso con el grupo en el que fue relatado, los asistentes concordaron en que la jefa inmediata superior al Sargento debería haber actuado en defensa de los perjudicados y contra su subordinado, pero no lo hizo. Hubo evidente negligencia por parte de la Subinspectora responsable ante la falta administrativa disciplinaria del Sargento que la agente denunciaba, ya que éste actuó como cómplice por vinculación con estructura delictiva: el Sargento fue cómplice necesario porque, aún sabiendo lo que sucedería, la indujo y la llevó hasta su primo que, como a muchos otros, la estafó –"soy policía víctima por medio de un policía". A esto se sumó el acoso laboral y la violencia psicológica que siguió a su denuncia, cuando el Sargento pasó a discriminarla y agredirla constantemente. También debería haber recibido el apoyo psicológico y moral, pero no se le permitió más llegar a la psicóloga. Colocó entonces su denuncia ante la Procuraduría (para la Defensa) de los Derechos Humanos, pero él volvió riéndose de la sede de Derechos Humanos y diciendo que la subinspectora iba a declarar a favor de él". El camino ahora sería denunciar a la subinspectora por negligencia y complicidad, pero la víctima considera que sería exponerse a futuras represalias.

Vemos en el caso de esta agente una situación de desprotección absoluta, en la cual no encontró camino hasta el presente para obtener justicia y apoyo en ninguna instancia institucional. Constatamos también la ausencia de un fondo de auxilio económico de emergencia para quien se encuentra en una situación desesperada[3].

Los entrevistados de las unidades contraloras aportaron algunas propuestas para entender el problema de la impunidad:

1. Hay mucha fragmentación en la policía: "cada jefe cree que es dueño de una policía propia". Las responsabilidades se atomizan

[3] Solicité, a título personal y por una razón humanitaria, a la Unidad de Género y a la Dirección Nacional la recolección de un fondo de auxilio excepcional para retirar a esta victim de la vulnerabilidad extrema en que se encuentra. No he recibido noticias al respecto

2. Los jefes inmediatos no obedecen las reglas pero no se toman medidas, necesitan ser supervisados
3. Se necesita una malla territorial de propia Delegaciones de Género por fuera de las delegaciones de incumbencia general
4. Hay que investigar dónde y cómo ocurren los bloqueos de denuncias
5. Hay que localizar en qué puntos del organigrama están los frenos y en qué consisten
6. Hay que identificar y romper los pactos y complicidades entre policías hombres que hacen con que las denuncias no prosigan su camino.
7. Tiene que existir un órgano, vinculado a la Dirección, que solicite los resultados de las denuncias
8. La Unidad de Género y las UNIMUJER tienen que trabajar lado a lado con la Unidad de Control
9. Se debe autorizar y reforzar el poder de auditoría de la Unidad de Género.
10. Es necesario que haya voluntad política por parte de la Dirección, del Inspector General y de los Tribunales. Lo que hay es una cultura de la protección silenciosa porque esas instancias superiores no actúan ni exigen acciones.
11. A partir de casos concretos prototípicos es necesario analizar qué falló a partir el delito cometido hacia atrás para en la secuencia de los eventos entender cómo hubiera podido ser evitado. Así se deberían auditar por ese camino las 99 quejas existentes actualmente.
12. Se deberían localizar los casos de sufrimiento dentro de la tropa
13. El resultado debe tener poder de sanción, es decir, las responsabilidades no cumplidas a lo largo de todo el camino deben ser notificadas y sancionadas.
14. Nadie opta por condenar y la ausencia de resultados promueve que nadie opte por denunciar, porque es un sistema inoperable

Entrevistas individuales con Comisionados en cargos de Sub-Dirección arrojaron otras recomendaciones:

15. Falta de coherencia y articulación adecuada entre la justicia penal y la justicia administrativa que debe corregirse. Es necesario armonizar plazos y competencias de delitos.
16. Falta de coherencia y articulación adecuada entre los instrumentos disciplinarios internos: es necesario compatibilizar el protocolo, que permite traslados y permutas por decisión del jefe inmediato, y la Unidad Jurídica –UID, que exige que los traslados solo pueden ser autorizados por el Sub-Director
17. Falta de coherencia y articulación adecuada entre los órganos contralores y disciplinarios internos: se necesita coordinación entre el Jefe de la Inspectoría, que solicita y dirige la investigación disciplinar, y la Unidad Disciplinaria – UID (tribunal disciplinario interno) , que juzga los casos.
18. Las reglas deben ser claras en la normativa disciplinaria
19. Esa normativa debe ser revisada y actualizada constantemente.
20. La ley disciplinaria no reconoce la violencia contra las mujeres. Hay que completarla y armonizarla con otros instrumentos sobre ese tema.
21. Se necesita una revisión de qué casos se encaminan a Asuntos Internos y cuáles a la DECO (División de Elite Contra el Crimen Organizado). Por ejemplo, el caso Carla debería haber sido encaminado por la Fiscalía a la DECO y no a Asuntos Internos
22. Falta en la PNC Contra Inteligencia, es decir una Unidad a cargo de elaborar Informes de Inteligencia Interna de la Policía. Esto debería quedar a cargo de Asuntos Internos, y la Investigación de Inteligencia penal, judicial, debería quedar a cargo de la DECO.
23. El staff jurídico particularmente necesita ser sensibilizado con relación a la violencia de género y cambiar su actitud contraria al Protocolo –el staff jurídico coloca frenos a la aplicación del Protocolo[4]

[4] Abordé anteriormente, en textos, entrevistas y artículos en periódicos y, sobre todo, en el reciente Jury al Juez Rossi, el tema de la resistencia de más de una doctrina jurídica a atender los crímenes de género con el mismo peso con que se atienden, por ejemplo, los crímenes contra la propiedad y los otros crímenes contra la vida. En el citado Jury hice una contribución a la Doctrina garantista dentro del Derecho, argumentando que en el caso de los crímenes de género, por ser la víctima la perjudicada por una vulnerabilidad mayor en la sociedad en razón de su género, es la que debe ser beneficiada con las garantías de la ley, conforme el precepto de la discriminación positiva que fundamenta la convicción garantista.

24. Existen policías en todos los niveles con severos “problemas conductuales” que ya fueron identificados, pero no han tenido consecuencias – el propio agresor de la policía Carla ya había sido transferido del GRP por fallas severas de conducta, y fue reincorporado a ese grupo de élite, con autorización del Subdirector General (información de un Comisionado)
25. Se cometen fraudes procesales. Por ejemplo, el GRP siempre fue acusado por modificar las escenas
26. Falta atención terapéutica, falta un Departamento de Salud Mental, y acompañamiento para observación de los cambios de personalidad y conducta del personal que puedan perjudicar su actuación
27. Faltan métodos alternativos de sanción y prevención

A esta lista de propuestas agregué una sugerencia extraída de mis conocimientos como antropóloga dentro del campo del Pluralismo Jurídico, y que guarda relación con la idea de la institución poder “escucharse”, que es también lo que ha sucedido durante las entrevistas grupales que se realizaron para la elaboración de este Diagnóstico. Laboratorios experimentales de “justicia comunitaria” podrían permitir a la PNC auscultar sus problemas y probar soluciones mediante el diálogo y la búsqueda de acuerdos entre sus miembros enfrentados por conflictos de interés, como parecen ser los conflictos de género. De esa práctica de justicia comunitaria podrían surgir sanciones acordadas, formas de reparación y compromisos de no repetición.

3. Contrato y status: nunca el status de género desaparece a pesar del contrato institucional.

En la sociedad moderna, contractual, ciudadana, la mujer queda formalmente protegida por la misma ley que rige las relaciones entre hombres en tanto sujetos de derecho. Sin embargo, la relación de género encuentra enormes dificultades en adquirir un carácter completamente contractual, y en el orden de género, regido por un imaginario mucho más arcaico, el régimen de estatus o de la “costumbre”, es decir, de la asimetría de prestigio y autoridad entre los

hombres y las mujeres, permanece. Esto nos permite entender cómo y por qué constatamos, una y otra vez, el afloramiento del régimen de estatus, de la costumbre, característico de la estructura jerárquica de género, a pesar del contexto moderno y supuestamente contractual y ciudadano (Pateman 1993), y a pesar de que de que el Convenio para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las mujeres – CEDAW (1979) es claro en decir que la ley viene, en él, a abolir la costumbre. Eso es particularmente verdadero en sociedades como las latino-americanas, que he descripto como "transicionales" (Segato 2017), pues se encuentran en una transición histórica siempre inacabada entre la normativa y el modo de existencia del orden comunitario, campesino o campesino indígena, cuyas normas y formas de protección quedan abolidas, imposibilitadas de continuar vigentes, y un orden moderno, con su legislación contractual ciudadana propia, que nunca es alcanzado.

En ese tránsito, que es propio de toda sociedad de origen colonial, es inevitable la traición de las instituciones, a no ser que se trabaje el problema en profundidad y con sofisticación, pues el mundo institucional habla una lengua distanciada, "neutral", originada en la historia de los hombres y en la transmutación de un espacio particular y público que les pertenecía dentro de la estructura dual del mundo comunal, en una esfera pública moderna, que se pretende ahora representativa de los intereses de todos los miembros de la nación. El problema es que esa nueva configuración no puede acoger la queja femenina por la incompatibilidad estructural del ámbito doméstico y su historia, que es la historia de las mujeres, y la lengua que hablan las instituciones modernas y la esfera pública, que resulta de la historia de los hombres y de sus lógicas de gestión, pues esta última ha totalizado la representación de todos y todas los ciudadanos y ciudadanas, y ha secuestrado la idea y la imagen de un sujeto universal del derecho y de la política, que en realidad está construido a imagen y semejanza de los hombres. Este sujeto universal, resultante de la historia de los hombres, dota con su léxico y sintaxis a toda la esfera pública, mientras *la otra* es hoy deficitaria de representación, y su léxico y sintaxis no son bienvenidos en el ámbito público. De este proceso, resumido aquí en pocas líneas a pesar de su diversidad, resulta de incapacidad del Estado para acoger el

problema de las mujeres. Este dilema estructural es el que se encuentra presente en la forma de nudos o trabas que enfrenta la PNC en su intento por llevar su proyecto de género a destino. En el orden de status, muy presente en las sociedades transicionales latinoamericanas, las posiciones masculina y femenina no son ecualizables, a no ser como consecuencia de un intenso trabajo de análisis y sensibilización.

El relato de las dificultades que enfrentó un agente formado para prestar servicio en las UNIMUJER es muy revelador de este nudo y del obstáculo que representa para la inclusión de las mujeres en la corporación policial con igual derecho y status que los componentes masculinos.

> Trabajo en una unidad en la cual el jefe no acepta ceder su mando frente a las determinaciones de la Sargenta que coordina la UNIMUJER que depende de su delegación. Como mi jefa directa es esa Sargenta, obedezco sus órdenes. Pero el jefe de la delegación me amenaza: "mirá, nosotros somos hombres! Qué te pasa a vos? Y me discriminan por estar al servicio del ideal de las mujeres: "O te hacés de nuestro lado o te vamos a hacer a la fuerza". Y quieren removerme de la sección. Discriminan a las mujeres, las marginan, las someten. Ellas se han sabido defender y se han defendido, y yo estoy del lado de mi equipo y obedezco las órdenes de mi jefa directa. Pero en la policía puede más la amistad que la misión de un jefe en cumplir con su trabajo.

Es evidente aquí que las normativas no consiguen desmontar la costumbre

> Lo que los jefes no aceptan es la alianza que hay en los grupos de UNIMUJERES, y buscan desarticular esa amistad, esa unión entre mujeres, a las que se alían algunos hombres. Eso les molesta, y a quien es muy leal a

> su equipo lo castigan, por ejemplo, negándole el permiso para salir a estudiar. Hay abuso de autoridad.

Esto impacta también en el tema de las capacitaciones, pues a pesar de que las capacitaciones de género están previstas también para los hombres y les aportan puntos para ascenso, los jefes no envían al personal masculino para las mismas. Es necesario reformar las normas relativas a las capacitaciones en género, y transformarlas en requisito para alcanzar posiciones de mando, para patrullar y para todos los ascensos. El departamento de Talento Humano debe llevar un registro de las capacitaciones que ha tomado cada miembro de la PNC y tener registro de los hombres que sistemáticamente no comparecen a las capacitaciones en género a pesar de ser convocados, estableciendo algún tipo de sanción para estos casos.

Por otro lado, los hombres tienen que ser afectados por la capacitación en género, especialmente aquellos que tienen mandos. Solo así la Policía Civil puede ser una fuerza transformadora en la sociedad. Dentro de ella es necesario desestabilizar el mandato de ser hombre a la manera del siguiente relato:

> Mi abuelo me dijo que así fuera, y así voy a ser. Por eso voy a ser macho, y voy a ser policía. Y así yo jodí mi hogar, jodí mi mujer y jodí mis hijos. Y me jodí la vida. Hoy vivo solo. Si vuelvo a tener otro hogar, nunca voy a repetir lo mismo, *ni aunque sea policía.* Porque en realidad nosotros somos los cabrones. Mi abuelo me decía que no nos dejemos subir las *naguas* (que la mujer no se le monte): no hacer as tareas de casa, no cocinar, no cuidar los hijos, no barrer ni *trapiar*, no darle parte a la mujer (a donde voy, de donde vengo), no ser fiel. Todo eso es dejarse montar por la mujer.

Una psicóloga que integra la Red de Mujeres Defensoras de los Derechos Humanos de Mujeres que laboran en la Policía Nacional Civil de El Salvador nos ofrece la perspectiva inversa:

> Los hombres deben entender que llegamos para quedarnos. En realidad, debería haber una mayoría de mujeres. Ellos nos superan en la fuerza bruta, pero en territorio la gente se siente mucho más segura y confiante, en campo y ciudad, cuando hay una mujer en la patrulla. Porque las mujeres tenemos más probidad, sensibilidad y eficiencia: son tres plus. Una policía con más mujeres sería más humana y polivalente, multitarea. La eficiencia masculina es cuantitativa, de rapidez y de cubrir metas. Las mujeres somos detallistas y tenemos más calidad en los procedimientos. Las mujeres somos más prácticas y criteriosas, tenemos mayor adaptabilidad. Que nos den los espacios que deben ser nuestros y mejoraremos la vida del país.

Así y todo, según las integrantes de la Red, las mujeres no han podido llegar a posiciones estratégicas en la PNC. La Sra. Uribe llegó a la subdirección pero "le hicieron la guerra". Colocaron a la Comisionada Escalante en Bienestar Policial, adonde "llega la gente llorando" y se necesita "el factor humano". Y en la subdirección de Tránsito, que era de primer nivel, solo estuvo un mando femenino "cuando bajó a ser división", y aún así introdujo una solución para el embotellamiento del tránsito que no existía. "Por eso, cuando lleguemos tenemos que ser varias para que haya cuerpo en la posición jerárquica."

Informan también que existen todavía jefaturas de división y de grupos especiales de choque que nunca tuvieron una jefa mujer: GRP (ya disuelto, como consecuencia de la desaparición de Carla Ayala), UMO (Mantenimiento del Orden), DAN (Antinarcóticos), DCI (Central de Investigaciones), SIPOL (Subdirección de Inteligencia), INTERPOL, UPI (Unidad de Planificación Interna), La Dirección y la Subdirección general, el GAP (Grupo Aéreo Policial) y las

Subdirecciones, excepto una, la de Administración , que tuvo un mando mujer. Es decir que a nivel de toma de decisiones estratégicas no hay mujeres. Solo las hay en posiciones subordinadas.

A su vez, según reportan, la mayor parte de las capacitaciones y las más valorizadas van a los hombres: "Hay un claro mancomunamiento contra el progreso de las mujeres en la PNC", y varios relatos lo corroboran:

> Yo iba a ser la primera en sacar una maestría, pero me transfirieron. Me enteré por el periódico. Me transfirieron a una unidad en la que el jefe sacaba tres días para estudiar y a mí me prohibieron salir 2 horas 3 días por semana. Tuve que presionar al Subdirector General.

4. La estructura corporativa 1 -primera escena, formateo y réplica:

La fratría masculina es una corporación, y todas las organizaciones de base o historia masculina replican esa estructura también. Hay dos características inherentes a la estructura corporativa:

1. el valor supremo de este tipo de organización, que predomina por sobre todos los otros valores, es la lealtad al grupo, a sus miembros e intereses, supeditando a esta lealtad y obediencia todos los otros valores mayores, como la vida y la dignidad;

2. la segunda es que la corporación es internamente jerárquica, de tal forma que hay una obediencia debida a sus escalones más altos y a sus miembros paradigmáticos, es decir, no todos los hombres son miembros de la fratría con la misma solvencia y seguridad. Algunos están más sometidos a prueba que otros, y se encuentran más que otros en riesgo de emasculación.

La pertenencia corporativa a la masculinidad, entrenada e inculcada en el proceso de socialización de los hombres es fácilmente transpuesta al proceso de entrada en otras organizaciones corporativas, como por ejemplo algunas profesiones prestigiosas, las fuerzas armadas, y las mafias.

La estructura de la masculinidad es corporativa y se replica en la estructura corporativa de la Policía. Ambas se superponen y se contaminan, se fusionan, de manera que el *ethos*[5] policial no es otro que el *ethos* o valores corporativos, manera de ser y comportarse propios de la masculinidad, y por eso mismo podemos hablar de un "género de la institución", independientemente del género de la totalidad de sus miembros. Por ese camino, el género de la institución policial, su ADN masculino, captura muchas veces a las mujeres de la fuerza y las infunde e inculca el *ethos* de la masculinidad.

Una agente que actúa en el atendimiento de UNIMUJER describe el comportamiento de su jefa:

> La unidad tiene una jefa mujer que violenta los derechos de los agentes. Exige turnos de 4/4 (cuatro días seguidos cada cuatro días), que son ausencias muy largas de casa, especialmente para las mujeres con hijos, en lugar de 24/48. También nos exige que salgamos a patrullar, a actividades operativas, a capturar delincuentes, cuando ese no es nuestro trabajo. En especial esta jefa es totalmente desconsiderada con embarazos, inclusive cuando son de alto riesgo…. Yo perdí mi bebé porque no me dejó salir para una consulta médica de emergencia cuando me sentí mal

[5] En la definición de la Real Academia de la Lengua Española *ethos* es el "Conjunto de rasgos y modos de comportamiento que conforman el carácter o la identidad de una persona o una comunidad". En el sentido antropológico: la manera de ser, de pensar y de sentir, el carácter o conjunto de actitudes, valores y hábitos arraigados en un grupo social.

En el caso de esta jefa, los presentes hicieron notar que carece del perfil apropiado para actuar en las UNIMUJER pues tiene antecedentes de maltrato a sus subordinadas mujeres, insensibilidad al tema, animadversión con relación a los temas femeninos como la maternidad e incurre en discriminación de género, pues somete al personal femenino, especialmente a las que son madres, a horarios y tareas inadecuadas, y privilegia a los hombres con horarios, tareas y un tratamiento mejor. En suma, su alianza es con los hombres y no con el personal femenino

El relato de una joven policía, graduada en 2016 y con poco más de un año en la institución, confirma que la jerarquía es masculina:

> Siempre hay una sargento o una cabo que toma la postura de los hombres, una postura machista.

Es el género del grado, del rango. Y continúa:

> Para esto tiene que haber una sensibilización, porque la mujer que accede a una jerarquía se masculiniza. Estuve metida en los montes en el área rural con compañeros totalmente machistas. Piensan que las mujeres somos incapaces para todo, que somos consentidas, y una cabo no nos apoyaba. Esa cabo solo trabajaba de lunes a viernes, y nos decía "haraganas, levántense", aunque dormíamos muy pocas horas, teníamos turnos nocturnos y solo dos catres para 7 mujeres

También en el atendimiento al público la mirada jerárquica puede capturar a las mujeres en una actitud corporativa masculina, inclusive cuando se trata de un atendimiento en una UNIMUJER. O por lo menos así lo relata un jefe:

> En San Isidro, un departamento con alta incidencia de delincuencia, una joven que tiene dos hijos con un policía fue muy golpeada por él. Llega a la delegación policial y es atendida por una agente mujer que le pide que le relate el hecho y le contesta: "lógico, uds. merecen que las maltraten. Pórtense bien!" Había sufrido muchos vejámenes y no le tomaron la denuncia.

5. La estructura corporativa 2 -jerarquía :

El sentido común de la sociedad es el sentido común de la policía: la masculinidad es una corporación en términos del sentido común, que se replica en la corporación policial – a imagen y semejanza. En términos de imaginario colectivo arcaico, la mujer no forma parte de esa formación corporativa.

Es común que los hombres de la corporación policial, aunque no todos ellos, custodien con celo su status, tanto masculino como policial:

> Debe ser por esa razón que no se relacionan igual con una mujer policía que con una mujer administrativa. Con éstas se da violencia, pero es más sutil.

Este breve testimonio, en el que se revela que es solo la mujer policía, justamente por su condición de policía, la que representa una incomodidad y se torna objeto de agresión por parte de los hombres del medio policial, y no la mujer administrativa, suscita la pregunta inevitable: qué tipo de amenaza ofrece a sus colegas hombres la presencia de mujeres en el trabajo policial? A lo largo de interminables horas de entrevistas y de una escucha atenta de innumerables casos de asedio sexual, acoso laboral y abierto antagonismo, surgen dos conclusiones que quedarán ilustradas por los recortes testimoniales que integran este Diagnóstico:

1. La presencia de mujeres en las unidades coloca en riesgo prácticas ilegales, inmorales o contrarias a la deontología de la institución ya establecidas y garantizadas por la complicidad corporativa de los hombres

2. Mujeres trabajando a la par y en igualdad de condiciones con lo jefes amenazan lo que éstos comprenden por "masculinidad": capacidad de exhibir supremacía y control del territorio y de los cuerpos de las mujeres como territorio, según dictan los estereotipos de un imaginario arcaico. Ante una relación de igualdad con las mujeres que laboran en la PNC, el efecto en los jefes es de *emasculación* -es decir, se sienten disminuidos- y ese nudo debe ser trabajado, analizado y desatado para el beneficio de la institución.

3. No es inusual que la manera que un jefe tiene de decir que es jefe, ante los otros hombres y ante el mundo, es mediante la exhibición de la magnitud de su capacidad de acceso a mujeres.

En ambos casos, la dominación indispensable para evitar la emasculación se da o por acoso laboral o por asedio sexual, o por la combinación de los dos.

Contó una autoridad territorial en la reunión con jefes:

> En las jefaturas de la Policía hay muchos vicios, conozco a un jefe que sólo escoge de escolta a mujeres jóvenes.

Otro confirmó:

> No es raro que las jefaturas pongan a mujeres bonitas, jóvenes, de adorno, cuidándolos en las oficinas.

Y una agente con 12 años de antigüedad en la PNC contó que en cierta subdelegación tuvo que trabajar con un Subinspector, ahora ya Inspector, que

> andaba por todas partes acompañado por 4 jovencitas recién recibidas. Una de ellas me faltó el respeto, me quejé, y el jefe me contestó: "Ud. Me obedece, y a ellas también". Y como represalia me negó ir al curso del STO. Solo conseguí porque una Cabo me inscribió.

Una integrante del grupo Jaguares que entrevisté relató la siguiente historia, que lejos de ser excepcional es francamente prototípica de otras muchas que fueron entregadas para la elaboración de este Diagnóstico:

> Cuando trabajé en EL grupo *Halcones* (Sistema de Emergencias 911) había un Subinspector que obligaba a las compañeras a salir con él. Me hizo como una invitación y le dije "No", y que tenía mi esposo. Desde entonces, me mandaba dos veces a supervisarme por el cabo, me mandaba a lugares más peligrosos que me obligaban a llegar muy tarde a la base y corría más riesgo. A otras compañeras las manda a relevar temprano. Entonces le pedí el cambio. Me dijo: "teneme paciencia, te voy a pasar para otro grupo", y me pasó al final al FIRT (Fuerzas de Intervención y Recuperación Territorial), pero los últimos días que pasé allá fueron muy duros: me dejaba cuidando reo, o cuidando el perímetro, y siempre enviaba un supervisor para ver que estaba allí.
> En las FIRT tuve de nuevo bastante mala suerte. Ahí encontré un Subinspector que se comportó igual: "Quiero hablar con vos. Quiero salir con vos", quiso forzarme a que trabajara sola con él. … Y no podía denunciar porque mi marido es policía también y muy celoso. Me mandó a los lugares más peligrosos, San Pedro Perulapán, a recuperar territorios con los que supuestamente se portan mal, y a los cantones más peligrosos, más distantes, donde hace falta mucho coraje. Era por seis meses y nos dejaron ahí de

> castigo para siempre; me quedé un año y medio. Tuve roles de 5 en 5 días y dejé mis hijos con mi madre. Sufrí mucha persecución. Tuve que dormir con compañeros en el monte, mientras a otros compañeros los dejó en la sede. Me mandó a Tenancingo a buscar unos ODI (orden de captura). Cuando me mandaron al curso, a mi marido lo declararon no apto y le negaron ir, y acabó emigrando a los Estados Unidos. Al final, el Director dio la orden para que las mujeres que habían hecho el curso de la STO (Secciones Tácticas Operativas) pudiéramos pasar a Jaguares y así me libré del jefe que me perseguía.

Es un hecho que un jefe inmediato puede destinar a una subordinada que no acepta lo que le exige a un lugar de donde no saldrá viva.

> Es también un ritual de iniciación, inclusive con apuestas entre los hombres de si ella podrá aguantar *prácticas informales instaladas*

Pero el más contundente y gráfico de todos estos relatos es la escena descripta por otra de las Jaguares recién reclutadas y anotada aquí literalmente y con todo el detalle que merece:

> Yo estaba recién graduada. Tenía 22 años, y mi primer lugar de trabajo fue en Quetzaltepeque, La Libertad. Apenas llegué, el Inspector jefe de la subdelegación me dio un turno de guardia de 0 a 4 de la mañana, y me instruyó para que le entregue la guardia en manos, como debe ser. Esa madrugada, a las 4, subí hasta la 2ª planta, toqué la puerta, me hizo entrar, yo tenía 22 años, y lo vi de pie, totalmente desnudo, con su pene bien grande, y me puse a llorar.

> Le comenté a un compañero de patrulla lo que había sucedido y él me aconsejó a poner un informe. Fui a la oficina de Santa Tecla, y en lugar de procesar al Inspector, lo que sucedió es que me trasladaron a San Marcos.

6. La estructura corporativa 3 – lealtad, complicidad y la imposibilidad de juzgar a un jefe

De un Comisionado sobre el desaparecimiento de una mujer policía en una dependencia policial:

> EL caso del GRP es un caso inédito, único, con consecuencias trascendentales

La idea de lealtad corporativa habla de pactos que no se pueden romper. El sentido de esta lealtad ha quedado muy al descubierto en los últimos tiempos, cuando la sociedad salvadoreña fue informada de cómo siete agentes de la Policía Nacional Civil, entre ellos el jefe del GRP, ex grupo de élite de la PNC, colaboraron o encubrieron al feminicida de la agente Carla Ayala. Ese episodio deja a las claras la existencia de un tipo de lealtad sellada e incontestable, un pacto corporativo que, en ese caso, quedó expuesto por la extrema gravedad del hecho y porque la víctima era también un miembro de la PNC, pero que no es poco usual en las unidades policiales.
De un Comisionado:

> El GRP había sido organizado por unidades élites de las Fuerzas Armadas. Muchos miembros y jefes de la GRP eran parte de los escuadrones de la muerte durante la guerra. Lo que se manifestó ahora fue una herencia que vino de antes. Desarrollaron un lenguaje que también expresaba ese pacto. A los otros policías les decían “nanitas”: “son nanitas, no enfrentan la muerte como nosotros”. Son

> códigos internos, pactos de silencio y encubrimiento y complicidad, por ejemplo, cuando se encargan de destruir evidencia importante. Y eso no pasa solamente en el GRP, también entre los policías que actúan en unidades de la STO (Sección Táctica Operativa).

Es de notar también cómo la inferiorización y menosprecio de quienes se encuentran excluidos del pacto corporativo cómplice se da mediante su feminización: "nanitas".

Muchas son las quejas que las mujeres entrevistadas presentaron y que indican la existencia de ese tipo de pactos y complicidades corporativas de los hombres dentro de la PNC:

> Por encima de la jefa de las UNIMUJER todos son hombres, sargentos o cabos, que tienen el poder en la delegación pero no acogen las quejas. Puse mi denuncia, la envié también a la fiscalía, pero el jefe de la delegación no se acercó, el comisionado no se acercó. Tienen el poder en la delegación y no hacen nada.

Una agente, cuya jefe de unidad la impidió ir a una consulta médica de emergencia y causó la pérdida de su embarazo:

> Los jefes violentan los derechos de todos nosotros. Nos dicen que cuando el jefe inmediato es quien desrespeta, hay que denunciar al jefe siguiente, al superior de ese jefe. Pero es muy difícil romper la complicidad entre esos dos jefes. Es imposible porque causaría discordia entre ellos.

Una entrevistada relata:

> Trabajaba en una UNIDAD en la que me sentía bien con mis compañeros, era un buen ambiente de trabajo. Pero fui transferida porque denuncié que estaba siendo acosada laboralmente por un jefe. Amenacé con usar el Protocolo, y la respuesta que me dio mi jefe inmediato fue que "no hay que llegar a ese extremo" y "dígame a dónde quiere ir". Contesté que no, que lo cambien a él. Pero me contestó que no, que a donde quería irme. Es muy difícil encontrar testigos que declaren sobre la agresión de hombres a mujeres policías.

Alguien comentó: "Sí, se queda uno solo"

Los testimonios recogidos muestran una realidad institucional en la cual el Protocolo no se aplica por la amistad entre policías y donde el encubrimiento predomina. Una realidad en la que, por una complicidad corporativa, superiores entorpecen el encaminamiento de las denuncias y de las pruebas y es habitual que los jefes intercepten los papeles, y no se encuentran caminos para evitarlo.

> En un caso en que un soldado había dormido con dos niñas menores mientras su mamá las buscaba desesperadamente, el agresor fue protegido por un jefe de Delegación y la UNIMUJER se encontraba impedida de actuar. La coordinadora general de las UNIMUJER-ODAC, Gertrudis Calles, tuvo que apelar a la coordinadora de la Unidad de Género, Blanca Henríquez, que necesito acudir a la Dirección Nacional. Eso no debería haber sido necesario

En este relato es evidente que la lealtad corporativa de la masculinidad prevaleció sobre las normas institucionales, y ese caso está lejos de ser inusual, al contrario, es un caso prototípico, entre otros oídos durante las entrevistas. La estructura es siempre la misma: un oficial superior en servicio recusa actuar y

entorpece el trabajo de las UNIMUJER y, en consecuencia, perjudica a las víctimas

Solicitan, entonces, revisar el modelo, porque:

> Las mujeres que prestan servicio en las UNIMUJER deberían tener un sistema de evaluación de los jefes;
>
> Es necesario contar con un contralor externo que sea capaz de detectar y corregir este tipo de actuación perjudicial por parte de los jefes
>
> y también el servicio debería reestructurarse para eliminar la superposición de incumbencias de los jefes pues, en algunos ningún jefe quiere ceder su mando, se da una competencia entre ellos y no hay claridad sobre a quién se le debe obedecer y, en otros casos, el jefe de delegación se vuelve omiso frente a lo que ocurre dentro de las UNIMUJER, para no generarse problemas. Esto porque las UNIMUJER se encuentran en delegaciones y subdelegaciones en las que se da una dualidad de mando entre un jefe territorial (de la delegación) y un jefe funcional (de área). Eso produce zozobra pues no queda caro quién manda. Y los problemas surgen o porque hay competencia entre esos jefes o porque se alían contra las UNIMUJERES. El Jefe de la delegación o subdelegación tiene a su cargo la jefatura territorial sobre dos áreas especiales: Seguridad Pública, área a la cual las UNIMUJER pertenecen, con su jefatura operativa directa propia, y área de Investigaciones, con sus jefes operativos de reo-presente, denuncias, tránsito y familia. Las UNIMUJER dependen de una jefatura territorial que acumula la representación de la ODAC y es responsable también por las otras áreas de la delegación:

> reo presente, área de denuncias, tránsito y familia. Por eso deberían contar con una jefatura propia.

-

7. El fenómeno paradójico de que la policía es parte de la sociedad aunque la policía debe controlar la sociedad - ley y costumbre

Las prácticas existentes en la sociedad penetran la policía.

> Los roles (femeninos y masculinos) ya están definidos por la propia sociedad. En la institución se dice que ambos podemos hacer varias cosas, compartir los roles en la casa y en la institución. Pero hay una base cultural. Hemos avanzado en la institución para cambiar esa base cultural que llega, pero todavía ingresa esa cultura que nos hace creer que somos superiores a las mujeres

Hay consenso entre los entrevistados de que el filtro debe estar en la Academia, y que esa institución debe garantizar que el policía que se gradúe e ingrese en la fuerza ha sido orientado a transformarse y no trae a su trabajo en la institución los prejuicios de género, los hábitos y roles propios de las relaciones de género según la costumbre en la sociedad. También la exigencia de control territorial, demostración de poder y capacidad violenta que definen la masculinidad en el sentido común vigente deben ser filtrados por la Academia mediante la educación y la formación que en ella se imparte

uuuuuEs evidente que el factor humano y la relación entre género y poder corporativo patriarcal atraviesan las instituciones por mejor diseño que éstas tengan.

El debate que se instaló en la reunión con jefes territoriales ilustra esta preocupación:

> No se trata solamente de la ley ni de la educación. El tema es la socialización para promover una cultura de paz. Hay que erradicar paradigmas y estereotipos, es decir, normas construidas histórica y socialmente que las leyes no abordan ni podrían hacerlo. Los practicamos sin darnos cuenta pues están dentro de nosotros. No nos damos cuenta de los paradigmas que nos habitan.

Surge entonces un momento de actividad reflexiva interpretativa precisamente del tipo que podría brindar las soluciones tan buscadas. El tema de la masculinidad pasa a ser examinado como uno de esos paradigmas:

> Muchos de nosotros actuamos tratando de probar algo como hombres, creemos que debemos demostrar algo. "Quiero ser como vos" le dijo un niño a un pandillero – el pandillero se lo contó a un jefe, a un comisionado. "¿Por qué?, le dije yo" cuenta el pandillero. "Porque sos loco".

Descodifico el significado de "ser loco": hace proezas, tiene coraje, es un héroe (o anti-héroe), donde el único tipo de heroísmo que se puede imaginar y al que se puede aspirar, es de la dominación y del espectáculo de la crueldad .
Y el oficial prosigue:

> ¿Cómo hacemos para identificar esos aspectos estructurales de la sociedad (pandillas) y del Estado (policía) , y cómo los desactivamos? Es difícil porque alguien que está atrapado en un paradigma no ve eso en lo que está atrapado. ¿Cómo lo detectamos, cómo lo modificamos? ¿Cómo identificamos estos esquemas y paradigmas? ¿Cómo identificamos los patrones estructurales del Estado que nos llevan a aprender violencia y a ejercerla?

Agrego:¿Cómo nos desprogramamos? ¿ Cómo desinstalamos los chips que nos hacen actuar?

Y llega el contundente cierre, en una reunión con jefes que, doy fe, pensaron juntos y en voz alta:

> No es una cuestión de ley sólo de ley, sino un asunto de conciencia.

8. La Grieta constitutiva del a formación de la PNC y sus posibles secuelas en el presente y en especial en un período electoral

Con "grieta constitutiva" me refiero al acuerdo conciliador entre dos proyectos de nación representados por los dos frentes que se conjugaron, por decisión de los Acuerdos de Paz, en la formación de la Policía Nacional Civil. La buena fe de los signatarios y su esperanza de originar, de verdaderamente refundar allí una nación pacífica impulsó el esfuerzo de todos los que convergieron y hasta hoy trabajan, desde su primera hora, en la PNC. Sin embargo, no es posible ignorar que hay brechas dentro de la PNC que reemergen cuando el enfrentamiento político partidario se reenciende.

Mujeres de la *Red* de Mujeres Defensoras de los Derechos Humanos de Mujeres que laboran en *la Policía Nacional Civil*, en la entrevista grupal que realicé con ellas, mencionaron que "con el cambio de gobierno se dio una campaña de desprestigio de la institución policial". Comentaron también el gran brote de violencia de género que sobrevino en diciembre del 2017, con dos feminicidios dentro de la tropa, uno de ellos en dependencias de una delegación policial, y la desaparición de una agente en una confraternización de fin de año de la GRP, grupo de élite de la policía. "No es casual", dijeron, "que esto suceda dentro de una situación que es de derecho y es de garantías. Y el Director lo sabe, que esto que nos ha pasado es institucional". Sin duda una frase enigmática, en un hecho todavía enigmático. Lo que es posible afirmar sin temor a equivocarse es que el agresor y sus encubridores y cómplices no tienen gran preocupación por la

imagen de la PNC y sus actuales autoridades ante la sociedad salvadoreña. No es posible dudar de que se trata de personas que no comparten responsabilidades con la actual gestión.

Una jefa que compone la Red compartió en la entrevista que

> Uno de los subdirectores de la institución con quien nos respetaos mutuamente me dijo: "me siento golpeado, apaleado, vejado…" y su lenguaje corporal reflejaba eso.

Es posible aventurarse a sugerir aquí que aquella grieta fundacional de la que trata este apartado resurge hoy en otros ropajes. De un comisionado en cargo de Sub-Director escuché que (y transcribo literal)

> parecería que hay una línea pandilleril para atacar el estado. Hay muchos feminicidios últimamente y podría ser una estrategia de las pandillas para hacer quedar mal el aparataje de la justicia, para hacer quedar mal a nuestras políticas". Creo que la pandilla ha tirado una línea para matar mujeres. Porque el asesinato de policías disminuyó pero el de mujeres aumentó. En los últimos tres meses se vio un gran aumento de feminicidios. Es la primera vez que el asesinato de hombres disminuye y el de mujeres aumenta. Pero esto debe ser (probado con) el resultado de una investigación.

En la misma dirección, otro Comisionado entrevistado complementa:

> Existe una bolsa de empleo de la PNC para complementar salarios haciendo trabajos ocasionales por fuera de la institución como vigilancia en shows y eventos, pero esto se extiende a otras formas de complementación de ingresos y es sabido que antiguos miembros de la GRP trabajan externamente como sicarios. (Sobre el caso Carla) ¿Quién sabe lo que no le pueden haber encargado? el caso Carla debería haber sido encaminado por la Fiscalía a la

DECO (División de Elite Contra el Crimen Organizado) y no a Asuntos Internos

Entiendo que, aunque Asuntos Internos pueda identificar a los involucrados, solo la DECO podría identificar, si los hubiera, nexos entre el crimen de Carla y el universo pandillero u otros universos externos a la PNC

9. El matrimonio policial y la rutina de la fuerza

Aunque las entrevistas no se dirigieron al tema de las relaciones familiares de los participantes, ellos surgieron espontáneamente.

El primero a parecer fue el tema de los "roles" o turnos, dados con arbitrariedad por algunos jefes. Las quejas de las mujeres hicieron referencia a roles muy largos que les causaron problemas para cuidar de sus hijos.

El otro tema que se presentó es que la PNC no contempla la reunión familiar, es decir, que con los traslados la familia inmediata del policía trasladado pueda mudarse a las inmediaciones de su nuevo destino, ni contempla que cónyugues ambos trabajando en la PNC tengan destinos próximos. Esa situación de separación causa diversos trastornos a la vida familiar y promueve las frecuentes relaciones extraconyugales de ambos miembros de la pareja.
En diversas entrevistas, individuales y colectivas, se ha hecho notar uno de los problemas más importantes que, según los entrevistados, constituye uno de los factores causales más relevantes en la situación de violencia que vive el país.
Un jefe:

> La familia está fallando en su capacidad de socializar adecuadamente a los niños porque los hogares están desintegrados. Padre, madre, hermanos emigran a los Estados Unidos y dejan algunos hijos a cargo de la abuela. Desde los Estados Unidos el padre manda plata: consumo y ausencia, consumo y consumo y ausencia. Se falla por la descomposición familiar, por los hogares disfuncionales. El

> envío de remesas y otras ayudas familiares de los Estados Unidos no significa que se esté educando a un hijo.
> No hay orientación en la familia. La familia está disgregada. Y allí entra la pandilla como familia, como autoridad, como nicho socializador. El siguiente eslabón de esperanza es la escuela pero ahí tampoco se suplen las carencias porque no hay educación ética en la escuela. Ahí le tocaría al estado intervenir. En realidad el niño no saca su educación ética de ningún lugar. ¿Cómo se tiene un mayor control ético sobre esta niñez?

Un serio problema se origina en que la mayoría de los policías reside en lugares críticos en proximidad con los pandilleros:

> Salimos al trabajo y dejamos solos a mujer e hijos, y ahí las pandillas intervienen. Hay casos en que pandilleros han seducido a esposas de policías como parte del conflicto que hay entre pandilleros y policías. A un Sargento de la DECO (División de Elite Contra el Crimen Organizado) se le fue su hija, y a partir de que se fue empezaron a extorsionar al padre, que tuvo que salirse con todo el resto de su familia y dejar su casita. Otro Sargento de la DECO (División de Elite contra el Crimen Organizado) tenía un romance con una mujer de un pandillero, posiblemente por venganza, porque su propia esposa (del Sargento) tenía un vínculo con ese pandillero: llegó a su casa, tocó la puerta, pero la mujer nunca la abrió hasta que allí mismo lo mataron. No es un caso aislado

Según los relatos, a los hijos de los policías los reclutan las pandillas, a las hijas las acosan. Cuando el policía lo percibe, ya es demasiado tarde.
Esta es la historia de un Sargento que me relataron:

> Su hija de 16 años se envenenó. Fue con agrotóxico. Lo llamó. Cuando llegó vio en su teléfono que se había envenenado por un pandillero, y como estaba ligada sentimentalmente y él la estaba extorsionando, ella le había escrito: "te entrego a mi papá". Cuando se enamoran, pierden el control y las pandillas saben como inducirlos a que se pongan contra los padres.

El conflicto y la competencia entre policías y pandilleros se dan muchas veces a través de las mujeres de ambos:

> A la mujer la ven como a una cosa, un objeto sexual. Po mucho que amen, si los traiciona, la matan. Una mujer pandillera tenía un vínculo con un policía y ahí le fueron a dejar su cabeza

10. La religión y el papel de las mujeres: el avance del fundamentalismo religioso frente al proyecto igualitario de género.

Este Diagnóstico no se introdujo extensamente en el campo de la incidencia de las afiliaciones religiosas en la opresión de género en la sociedad salvadoreño y en la Policía. Ese tema queda pendiente por ser de gran relevancia para el tema que nos ocupa.

Sin embargo, este subtítulo fue incluido porque debe considerarse un dato, una respuesta que introduce gran complejidad al proyecto de la equidad e igualdad de género en la PNC. Esa respuesta fue dada por un jefe a una jefa miembra de la *Red* de Mujeres Defensoras de los Derechos Humanos de Mujeres que laboran en *la Policía Nacional Civil de El Salvador.* Ella lo relata así:

> Fue sorprendente cuando un jefe con el que estaba conversando me contestó: "¿Para qué me está hablando de esto, si el sometimiento de las mujeres es bíblico?"

Al decirlo, dejó claro que los ideales institucionales democráticos de igualdad entre hombres y mujeres no podrán ser endosados por los cristianos que adhieren a doctrinas literalistas y fundamentalistas en su lectura de la bíblica.

Otra integrante de la Red evalúa que

> los liderazgos religiosos están influyendo mucho dentro de la policía. Deben ser supervisados para que no estén contrarrestando lo que estamos haciendo. Será necesario sentarse con representantes de la Dirección para diseñar una alianza estratégica y pedir que colaboren para que no se obstaculice el programa de igualdad y equidad de género. Debería formarse una comisión que se reúna y supervise, pues eso está libre (desprotegido) hasta ahora. En el ministerio cristiano no se percibe ninguna línea clara. Pero las jefaturas debe entrar ahí, adelantarse, y advertir que existe ya una línea institucional

11. Vigilancia y Discriminación contra las sexualidades no normativas dentro de la corporación

Este Diagnóstico no se adentró en el tema de la discriminación a las sexualidades no normativas dentro de la institución, pero sí tomó nota de algunas menciones a ese problema que contradice el principio de equidad e igualdad. Una administrativa que forma parte de la Red, en su testimonio dijo que, en términos de Derechos, "ni se menciona a las mujeres trans y lesbianas". En una entrevista personal que realicé con una agente conviviente con una Inspectora Jefe, me

reveló haber sufrido persecución y amenaza por un jefe de función. Percibí que se ve forzada a mantener en sigilo su unión marital con otra mujer.

12. El proceso histórico de las mujeres y la PNC:

La PNC ha acompañado el proceso histórico de las mujeres en el mundo y, más específicamente, en su país, donde potentes organizaciones feministas como Las Dignas, ORMUSA y Las Mélidas, entre muchas otras, así como el Instituto Salvadoreño de las Mujeres – ISDEMU, en sus más de veinte años de existencia, han florecido y mostrado una gran y sofisticada producción de conocimientos e intensa actuación. La colaboración entre esas organizaciones de la sociedad y civil ha sido constante en la elaboración de los documentos que orientan la actuación de la PNC y sus políticas internas de igualdad y equidad de género.

La PNC emerge de una sociedad en guerra, lo que ya colocaba dificultades para la adaptación hoy del personal femenino. Un Comisionado Sub-Director rememora:

> Cuando comenzamos (se refiere a los primeros años de la PNC),primero nos instalamos en viviendas. No teníamos instalaciones separadas para hombres y para mujeres, nos bañábamos en un mismo lugar, los baños eran los mismos. De 2009 para acá, las instalaciones comenzaron a adecuarse a los dos componentes. La mujer antes estaba sometida al mismo trato: los uniformes, las botas, el equipo, todo igual entre hombres y mujeres. No hay que olvidar que los instructores que tuvimos eran ex – militares. Estábamos sujetos todavía a una doctrina militar. En los diseños de los planes operativos se hablaba del "enemigo", eso era un concepto de guerra, un lenguaje militar, y nos costó deshacernos de esos conceptos. Si alguien decía "no estoy en condiciones de ir a ese operativo", le contestaban: "usted no es médico", y se le

> negaba el permiso. Cuando entra la mujer, pide permisos porque tiene obligaciones en su casa. En menos de una década rompieron ese paradigma, pues para las mujeres los permisos son indispensables. Antes se pensaba que el servicio era lo único importante, la familia no importaba para nada. Eso fue cambiando y todavía está cambiando. Si la mujer se negaba ir a una operación, se la sancionaba, aunque estuviese menstruada u otra cosa. No se reconocía la particularidad de la mujer. Ha habido un cambio, aunque todavía falte…

Para responder a las deficiencias de su status subordinado por las prácticas de la sociedad y de la corporación policial, un grupo de mujeres jefas, entre ellas 9 comisionadas, 3 de las cuales de la primera promoción, constituyeron la Red de Mujeres Defensoras de los Derechos Humanos de Mujeres que laboran en la Policía Nacional Civil de El Salvador, organización al interior de la PNC que fue ratificada por el Director General Howard Cotto en noviembre de 2017:

> Antes nos agrupamos durante más de 4 años en La Colectiva Feminista, que trabajó para empoderar a las mujeres policías. Hasta que el actual Ministro de Seguridad y Justicia, antes Director nacional de la PNC, les sugirió que formaran una organización propia. Así, ya en noviembre de 2017, se creó la Red de Mujeres Defensoras de los Derechos Humanos de Mujeres que laboran en la Policía Nacional Civil de El Salvador, que tiene por objetivo sensibilizar a hombres y mujeres que trabajan en la PNC.

Ellas relatan las dificultades para obtener el respeto debido a sus funciones, inclusive cuando tienen rangos superiores en la PNC:

> Los hombres no están acostumbrados a que opinemos técnicamente o a que no concordemos con ellos. Son muy

> sarcásticos y sienten un gran celo profesional: “somos el enemigo potencial”, amenazamos algo en ellos. Tuvimos que aprender a defendernos: “no me grite”, “si me llama la atención hágalo a mi sola”. Cuando un jefe no acepta, la única salida es cambiar de lugar.
> Enfrentamos también una gran dificultad para acceder al desarrollo profesional, no se escucha el pedido de profesionalización y especialización de las mujeres agentes en el nivel básico. Y también las responsabilidades familiares, en la mayor parte de los casos, nos impiden hacer las capacitaciones, y las normativas de equidad no se escuchan, no se hacen valer, para adaptar los requisitos de las capacitaciones a las posibilidades de las mujeres

Una integrante de la Red se preguntó durante la entrevista colectiva:

> ¿Qué pierden los hombres si las mujeres ascienden? Pierden su imagen de hombre que da, que provee. Los dos últimos feminicidios en el país fueron de una doctora y una periodista que ganaban salarios más altos que sus cónyugues, que las asesinaron. Encontramos, entonces, dos tipos de policías: un grupo que intenta cuidarlas, y otro grupo que dice: “tirémoslas al ruedo, a ver si sobreviven”. Y salimos adelante, y resolvemos las cosas a nivel de jefatura mejor que ellos.

De la reunión con Jefes territoriales, uno de ellos comenta:

> En Cuscatlán hay entidades del Estado al mando de mujeres, culturalmente nos cuesta aceptar este cambio, no lo vemos todavía en el ejército y tenemos resistencia a

> aceptarlo. Quizá nos sentimos relegados a partir de la exigencia de derechos de las mujeres.

Y el oficial aprovecha su reflexión para introducir una duda sobre la eficacia de la forma en que se las mujeres están haciendo su camino. Se concuerde o no, es necesario considerarla:

> Pienso que de la manera en que estamos imponiendo al personal los temas de masculinidad y género, la gente va forzada, creo que no es posible avanzar así. Hay que cambiar la forma en que lo estamos haciendo, no se puede ir de forma impositiva a la capacitación. Creo que se puede impulsar con métodos menos coercitivos. La publicidad tendría que hacerse en otro lugar, no como imposición. El discurso está equivocado.

Ubico también en esta sección dedicada al proceso histórico de las mujeres la valiente decisión del Director General de la PNC de disolver el Grupo de Reacción Policial – GRP, agrupación de élite dentro de la fuerza, después del desaparecimiento y probable feminicidio de la Agente Carla Ayala. El GRP no incluía mujeres en sus líneas, pero, al crear la nueva unidad élite de reacción que sustituyó la antigua, la Unidad Táctica Especializada Policial –UTEP, el Comisionado Howard Cotto, se alineó con el proyecto de igualdad de género y decidió que mujeres policías fueran seleccionadas y pasaran por el entrenamiento especial exigido por las tareas de reacción para participar del nuevo grupo de élite.

Este Diagnóstico evalúa que esa decisión de la Dirección fue estratégica y desmonta la fusión e indistinción entre corporativismo masculino y corporativismo policial, como descriptos en las secciones 4, 5 y 6. Desarticula, con el permiso de ingreso directo de mujeres en la nueva fuerza, ese mismo espíritu corporativo que permitió que siete miembros del antiguo GRP, entre

ellos el propio jefe del ex grupo de élite de la PNC, colaboraran o encubrieran al feminicida de la agente Carla Ayala. La decisión de incluir mujeres en la UTEP rompe con la posibilidad de un pacto corporativo que sella complicidades inaceptables entre los hombres de la fuerza.

La UTEP o "Jaguares", fusiona a las Fuerzas Especializadas de Reacción El Salvador (FES) y el Grupo de Operaciones Policiales Especiales (GOPES), y está formada por aproximadamente 120 hombres y 16 mujeres. Entrevistar a 6 de las mismas, de las promociones 2006, 2013 y 2015, fue una experiencia inolvidable, en que la admiración y el respeto por su decisión de ingresar en una labor tan exigente no dejaron de mezclarse con un gran temor por su destino. Pudieron optar por ingresar a Jaguares las mujeres que ya formaban parte de las Secciones Tácticas Operativas (STO), es decir, que ya participaban en acciones de riesgo en territorio y habían cumplido con el requisito de realizar un curso opcional de especialización después de graduarse en la Academia. A pesar de contar con esa capacitación y experiencia previa, ellas tendrán que pasar por un nuevo curso táctico avanzado de 8 semanas dictado por expertos colombianos especialmente adaptado para mujeres y mayores de 40 años.

> El GRP no tenía ninguna mujer. Varias compañeras intentaron ingresar, pero no consiguieron porque los jefes se encargaban de que no entraran. Les colocaban pruebas insuperables. El Director autorizó ahora para que ingresemos directamente desde las STO.

En este testimonio de la más joven de las Jaguares entrevistadas, egresada de la Academia en 2016, se describe la barrera que el antagonismo masculino les coloca. Quien habla es una bella joven de pequeña estatura y aspecto delicado :

> Cuando salí de la Academia fui a Seguridad Pública, las FIRT (Fuerzas de Intervención y Recuperación Territorial). Para allá llevaron a los más jovencitos. Yo era la única

> mujer. Los de la UMO (Mantenimiento del Orden) que llegaron me hacían burla. No entendían por qué yo estaba allí. Cuando pude atravesar la piscina portando un fusil en el aire lo hice mejor que el que peor me trataba. Ahí, ese policía, que venía de la UMO, cambió completamente y pasó a ser de lo mejor conmigo. Pasó a respetarme. Me gané el respeto a pulso. Infelizmente….falleció, y en su funeral su familia vino a abrazarme y a contarme que les había contado de mí. A partir de eso, solo el jefe de la STO continuó faltándome el respeto. Era un Subinspector, y me mandó a lugares muy difíciles, donde no tuve ninguna privacidad. Pero siempre le hice frente. Mi amigo me decía: "Cuidate mucho, Virgi, cuanto estés con él". Ese jefe me trataba con palabrotas: "A esa bicha puta la mandé a las Mesitas para ver cómo hace para salir de ahí". Muy insultante. Tuve testigos y lo denuncié. No me saludaba ni me hablaba. "Que no se te ocurra hacer algo porque se te va a voltear la tortilla. Un agente a un jefe nunca le va a ganar". Pero mis compañeros de la STO me decían "el cariño y el respeto que te tenemos te lo ganaste, a pesar de que este hombre te hizo tantas cosas malas". Y fue por eso que me vine a Jaguares, para salvarme de allá.

A pesar de la conquista que representa para las mujeres haber podido incorporarse a la que pasará a ser la más prestigiosa fuerza de élite de la PNC, eso no pasó inadvertido ni inmune, y muchos son los indicios del carácter indigesto que tuvo para muchos jefes el hecho de que esa puerta se abriera. Frases como "Ya nos metimos en problemas", "Mujeres putas que ya llegaron a arruinar la Unidad" y semejantes llegaron a los oídos de las entrevistadas.

Las mujeres han avanzado mucho en la PNC, tanto en la conciencia de sus problemas como en la conquista de su dignidad, tan agredida por jefes temerosos de que la presencia femenina pusiera en riesgo prácticas ilegales o

inmorales ya establecidas y garantizadas por la complicidad corporativa de los hombres, o inseguros de su masculinidad y por eso compelidos a exhibir su capacidad de dominio oprimiendo a su personal femenino de todas las maneras descriptas en los testimonios recogidos.

Pero no puedo dejar de registrar aquí la sabiduría de una frase que le escuché a Julio Recinos, el jefe de la Subdelegación de Santa Elena, Usulután, único testigo mencionado por su nombre en este Diagnóstico, como agradecimiento por la idea que nos entregó cuando visité la Delegación de San Miguel. La recomendación quedó resonando para mi desde entonces y la he citado con enorme consideración y respeto en todas las conferencias y seminarios que dicté desde mi última visita a El Salvador:

> *que la mujer del futuro no sea el hombre que estamos dejando atrás*

13. La policía no tiene espejo: falla el papel de la interlocución reflexiva y interna de la comunicación social del órgano hacia la sociedad y hacia el interior de la misma fuerza

Recogí el relato de un policía con 10 años en la fuerza y entrenamiento para desempeñarse en las UNIMUJER que afirma nunca haber sabido de la existencia de los diversos instrumentos que legislan y orientan sobre la política de género en la PNC y determinan que los servicios de la misma deben siempre adoptar una perspectiva de género. Por ejemplo, afirma no haber sabido sobre la existencia del Protocolo. Ese testimonio hace suponer que no existe debida divulgación, al interior de la Policía, de los instrumentos normativos vigentes.

Debería instituirse la práctica de realizar reuniones periódicas o crearse una comisión rotativa para que los miembros de la PNC pudieran conversar y oírse, así como auscultar la institución sobre el tema. Servirían como una caja de resonancia para percibir los problemas de la PNC en el campo de las relaciones de género y proponer soluciones y estrategias de superación, no necesariamente

por el camino de la denuncia que genera un caso administrativo, sino por la transformación de las prácticas y otras modificaciones de la interacción directa entre el personal.

Esa conversación y reflexión conjunta es fundamental pues la norma, ninguna norma, tiene una relación causal, de una causalidad mecánica, con las prácticas de las personas. La ley que no persuade, ni disuade no tiene eficacia material ni valor efectivamente operativo. Si la ley no obtiene una eficacia simbólica, retórica, es decir, una capacidad de convencimiento de que su discurso tiene una razón de ser y traerá un beneficio, la ley no obtiene eficacia material. La ley es, ante todo, un discurso que debe convencer (Segato2003 y 2013).

¿Cómo convencer de los cambios necesarios de manera que se entienda que es en el interés de todos? Solo haciendo comprender que la violencia contra las mujeres es la incubadora , el semillero y el caldo de cultivo de todas las otras modalidades de violencia social

Una deficiencia importante en la capacidad reflexiva y en la interlocución interna de la PNC se presenta si tenemos en cuenta la extraordinaria relevancia de la atmósfera pandillesca para comprender el problema del incremento de la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad salvadoreña, como se argumenta en la próxima sección de este diagnóstico. A este respecto, los jefes entrevistados reparan que:

> En la PNC no hay un equipo de trabajo que analice y escriba, la información está fragmentada y no se integra para estudiar los fenómenos ni para la planificación de las estrategias de la institución. La PNC carece de un equipo que le informe por qué la violencia contra las mujeres ocurre. Tenemos abogados, sociólogos, antropólogos trabajando en la institución, pero no escribimos. No explicamos por qué las maras matan y por qué matan

> como matan. No escribimos lo que sabemos. No se usa la inteligencia que existe dentro de la institución.

De los jefes extraigo también la siguiente reflexión, que entiendo resulta de todo el ejercicio pedagógico que fue el proceso de investigación para elaborar el Diagnóstico:

> Nuestras principales obligaciones son procurar el bienestar de nuestro personal y proteger a la población. Pienso que el enfoque de la discusión actual está centrado en la norma y sus contradicciones, pero eso no es más importante que concientizar a nuestra gente. Con esta discusión que hemos mantenido aquí me llevo el tema para proponerlo como prioritario. Porque entendí que no es la ley lo que nos va a dar el parámetro para resolver el problema de las mujeres. Usted nos dijo que "Al desmontar el mandato de masculinidad, se combate la violencia difusa", y que "toda violencia se incuba en la violencia de género". Me parecieron muy interesantes sus argumentos porque lo que tiene que haber es comprensión del tema y convencimiento de su importancia.

Respondo que la PNC es muy diferente a muchas otras policías, es un laboratorio como institución civil, hecho no común en Latino-América y una de sus tareas indispensables es entender las reglas no formales que operan en la sociedad, porqué la legislación formal no consigue alcanzar el otro estrato, subterráneo, no discursivo, de reglas que están por detrás de los comportamientos observables. El mismo jefe me responde:

> la invito a proponer que la policía sea un laboratorio. No lo deje al margen (de su informe).

De la misma forma en que no existe un "espejo", es decir, canales por los que circule la reflexión y el debate al interior de la institución que hagan posible su autoconocimiento, tampoco son adecuados los canales que permiten hacer conocer la PNC, con sus esfuerzos y dificultades, en la sociedad. La comunicación Social de la PNC no ha conseguido contrarrestar la estrategia de descrédito sistemático que padece la institución en un período en que feminicidios y la desaparición de una mujer policía en una fiesta de la corporación ofrecen un blanco fácil para desmerecer a la actual Dirección de la misma. Los intereses propios de un período electoral en puertas no pueden ser descartados de la construcción de una "mala prensa" que se aproveche del nuevo brote de violencia contra las mujeres, especialmente dentro de la institución. La PNC debe por lo tanto generar una estrategia de comunicación para dirigirse a la sociedad, hay un efecto mediático imitativo contagioso, y la agenda mediática ha instrumentalizado el feminicidio explotando los casos de violencia de género. Es urgente la formación de un equipo de comunicación interna y de reforzar la estrategia de comunicación externa, hacia la sociedad.

14. Guerra y pedagogía de la crueldad: el impacto de la guerra de los 80 y del universo marero contemporáneo en la normalización de la violencia como forma de vida

Según un documento de la Organización Mundial de la Salud, "Las situaciones de conflicto, posconflicto y desplazamiento pueden agravar la violencia existente, como la infligida contra la mujer por su pareja y la violencia sexual fuera de la pareja, y dar lugar a nuevas formas de violencia contra la mujer" (OMS 2017) Esta constatación coincide con conclusiones a las que he llegado a partir de otros escenarios sobre los que he trabajado previamente, como el del peritaje para el Caso Sepur Zarco, de Guatemala, donde se tornó evidente que la violencia atroz contra el cuerpo de las mujeres del período de la guerra represiva no fue un proceso que fue de la desigualdad de género en los hogares campesino-indígena, como algunos argumentaron, sino, muy al contrario, caminó de la guerra a los hogares. Esa violencia bélica tuvo, en la pos-guerra, una influencia letal y

violentogénica en los hogares del país. Ese aspecto no puede ser descuidado en contexto como el de todo el triángulo Norte, donde las guerras represivas y su continuación en las guerras territoriales de las pandillas, tiene un efecto de alta letalidad de las mujeres no solo en el medio criminal sino en también en la vida doméstica e íntima de las personas.

En el caso de El Salvador, las maras son un tipo muy raro de estructura criminal pues superan el carácter fragmentario de otras formaciones de pandillas y crean una red extensa y articulada de dominio territorial, lo que he descripto anteriormente, en mi ensayo sobre Ciudad Juárez, como un "segundo estado" (Segato 2006). Más tarde, después de conocer mejor la situación en diversos países del continente, expandí ese concepto y pasé a hablar de una "esfera para-estatal de control de la vida" y de la fragilidad de nuestras naciones latinoamericanas ante la expansión de diversas formas de para-estados que se expresan en el dominio y administración para-legal y para-militar de sectores crecientes de la población. La nueva conflictividad informal y las guerras no convencionales configuran una escena que se expande en el mundo y, en especial, en América Latina, con muchas caras. El crimen organizado; las guerras represivas paraestatales, de los regímenes dictatoriales, con sus fuerzas paramilitares o sus fuerzas de seguridad oficiales actuando paramilitarmente; la represión policial, con su acción siempre, ineludiblemente, en un registro estatal y en un registro paraestatal; el accionar represivo y truculento de las fuerzas de seguridad privadas que custodian las grandes obras; las compañías contratadas en la tercerización de la guerra; las así llamadas «guerras internas» de los países o los «conflictos armados» son parte de ese universo bélico con bajos niveles de formalización. No comportan ni uniformes ni insignias o estandartes, ni territorios estatalmente delimitados, ni rituales y ceremoniales que marcan la «declaración de guerra» o armisticios y capitulaciones de derrota, y aun cuando hay ceses del fuego y treguas sobreentendidas, estas últimas son siempre confusas, provisorias e inestables, y nunca acatadas por todos los subgrupos de miembros de las corporaciones armadas enfrentadas. Estos conflictos, en la práctica, no tienen un comienzo y un final, y no ocurren dentro de límites

temporales y espaciales claros. Los grupos o corporaciones armadas que se enfrentan en esta nueva modalidad de la guerra son facciones, bandos, maras, patotas, gangs, grupos tribales, mafias, mercenarios corporativos y fuerzas para-estatales y estatales de varios tipos incluyendo aquí los agentes de la así llamada «seguridad pública» en el ejercicio de su discrecionalidad en Estados cuya «duplicidad» creciente ya no se disimula (Segato 2014). A todo ese complejo escenario, en sus múltiples formatos, se lo puede considerar como lo que he llamado la "inflación de la esfera para – estatal de control de la vida"

Las pandillas, según una autoridad policial de la DECO, se fueron transformando en el tiempo, así como también el abordaje policial que se les dio.

> La Unidad Especial Antipandillas fue disuelta en 2017. Venía del ejército. Ocurrían muchas ejecuciones extrajudiciales y no se avanzaba con ese abordaje. El problema que ahora existe es que las pandillas están ingresando en el Crimen Organizado y en actividades ilícitas para el enriquecimiento.

De acuerdo al relato de un Sub-Comisionado jefe de una división de élite,

> Las Maras son un subproducto de la Guerra. Se fueron a los Estados Unidos y allá tuvieron que sobrevivir y organizarse. En Estados unidos hay inmigrantes de todas partes. Allá se encontraron con (otros) los latinos, con los mexicanos, y comenzaron a fomentar doctrinas. Fueron devueltos. Los líderes eran de los mismos jóvenes (se refiere al grupo de edad) que se quedaron y entraron en la policía. Los que buscaron la sobrevivencia allá entraron a las pandillas, los de acá, en la policía. Pero a los que estaban allá les faltó la perspectiva de nación al volver. Entonces, se organizaron y crearon su estado propio, y sus propias fuerzas. Eso porque allá, en los EUA estaban

> unidos todos los que pertenecían al triángulo Norte (se refiere a El Salvador, Guatemala y Honduras). Acá, militares y guerrilla tenían un proyecto de nación. Ellos, no: son transmigrantes. El triángulo Norte y México son corredores, y ellos tienen gran movilidad.

Sobre la relación de las pandillas con las mujeres, esa misma autoridad relató que

> Son muy inquisidores con sus parejas, y tienen un poder grande sobre la voluntad de ellas. Un error de ellas es fatal. A la mujer que privan de libertad, la pueden matar, violar… La mujer que es de la pandilla está totalmente sometida. Predomina la voluntad del superior. Puede, también, ser usada para delinquir porque la mujer es menos visible y puede pasar desapercibida más fácilmente. La PNC no tiene todavía personal de Inteligencia investigando el mundo de las mujeres. Piensan que pandillas es solo tema de hombres, pero hay mujeres también en la actividad pandillera, en la actividad delincuencial

Durante la reunión con jefes territoriales, uno de ellos introdujo el tema de las pandillas, afirmando que, a pesar de que los números disponibles muestran el incremento imparable de los homicidios en El Salvador, tanto de hombres como de mujeres,

> vemos solo la punta del iceberg y hay que preguntarse ¿las políticas de seguridad están orientadas en la vía correcta? Los feminicidios en el ámbito íntimo son los menos, ocurren más en el ámbito de las pandillas y ahí la policía no está incidiendo. Son las pandillas las que nos aumentan los números. La estructura de pandillas es nido de múltiples violaciones a derechos además de la violencia

> sexual, y es confuso ver que las mujeres están conformes con eso, que se sienten protagonistas de dichas estructuras y difunden imágenes y mensajes en redes sociales alardeando relaciones con pandilleros

Otro jefe complementará esta reflexión:

> Y no se trata solo de pandillas, hay crimen organizado también. En la zona oriental, donde se localiza un triángulo fronterizo entre Honduras, Nicaragua y El Salvador hay incidencia de casos de Trata y muchas mujeres en prostitución. Encontramos recientemente un cadáver de una mujer de origen nicaragüense, ella ejercía prostitución y frecuentaba un bar nocturno, su cuerpo se encontraba muy mutilado en un plástico. Le cortaron un seno, le aplicaron choques eléctricos y tenía un brazo mutilado. Esto no ha sido frecuente en la zona, principalmente en mujeres, es un caso reciente que nos llama la atención. En esa zona mucha gente ha emigrado, hay mucha influencia de México que se expresa en la música y otros elementos. México es un modelo para el machismo de aquí.

Recojo también el siguiente relato sobre la posición de las mujeres en las pandillas:

> La mujer en la pandilla no tiene mando, es una cosa en el interior de la estructura, es sólo un instrumento, cumple órdenes. Hubo una captura reciente de un cabecilla de pandilla, tras eso los jefes reunieron a las mujeres colaboradoras sentenciando que al descubrir a la delatora del capturado, sería partida en dos y enterrada.
> La causa por la que matan a las colaboradoras es por mantener relaciones paralelas con miembros de la pandilla rival. Toda acción está encaminada a cohesionar a

> la pandilla y reducir las amenazas de vulnerabilidad. El motivo último de matar así a las mujeres es cohesionar la estructura delictiva de la mara. La pandilla no mata a su madre, a su pareja sí. Las madres son respetadas en la estructura interna.

Estos testimonios me llevan a afirmar que la metodología utilizada por la PNC al pretender dar solución interna a los problemas de violencia contra las mujeres debe percibir e incorporar en sus estrategias el hecho de que esos problemas se encuentran profundamente influenciados y son indisociables del contexto violento del país y del papel que se le da a las mujeres en ese contexto violento.

En esa esfera de para-estatalidad en franca expansión a que me referí al inicio de esta sección, la violencia contra las mujeres ha dejado de ser un efecto colateral de la guerra informal y se ha transformado en un objetivo estratégico de este nuevo escenario bélico, pues es de notar el papel de la posición femenina en las guerras mafiosas o represivas, que expanden la esfera de control para-estatal sobre las poblaciones. En las nuevas formas de la guerra, las mujeres pasan a constituir un objetivo táctico de la guerra para alcanzar la meta estratégica de destruir la cohesión y la moral del adversario, sea éste una corporación armada, una facción política o étnica, un pueblo o un grupo de interés antagónico. Por eso se dice que hoy la guerra se ha feminizado.

Esa atmósfera bélica se transmuta en una "pedagogía de la crueldad", pues acostumbra y normaliza, en todos los ámbitos, sean públicos o domésticos, el hábito de maltratar y violentar a las mujeres. Sin embargo, los feminicidios contemporáneos, aunque sean realizados en medio del fragor, espectáculo y ajustes de cuentas de las guerras para-estatales, nunca alcanzan a emerger de su captura privada en el imaginario de los jueces, procuradores, editores de medios y la opinión pública en general, que los ve siempre vinculados y resultantes de la libido individual y de las pasiones personales.

BIBLIOGRAFÍA

Archila, Blanca 2017: "Cada 18 horas hubo un feminicidio en El Salvador", en *Diario El Mundo – Nacionales*, sábado 25, noviembre de 2017

Calles de Lucero, Gertrudis de Jesús 2017: "El Salvador. Respuesta institucional de atención especializada a las mujeres en situación de violencia por razones de género", en Guajardo Soto, Gabriel y Verónica Cenitagoya Garín (eds.): *Femicidio y suicidio de mujeres por razones de género. Desafíos y aprendizajes en la Cooperación Sur-Sur en América Latina y el Caribe.* Santiago de Chile: FLACSO-Chile.

Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales - ICEFI 2018 : "Gertrudis Calles: una servidora que está transformando el servicio policial, para enfrentar la violencia contra las mujeres**",** http://icefi.org/temas-de-interes/gertrudis-calles-una-servidora-que-esta-transformando-el-servicio-policial-para, iernes, 27 Julio, 2018 - 12:19

Organización Mundial de la Salud – OMS/ONU 2017: *Violencia contra la mujer*, http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women (29 de noviembde de 2017)

Pateman, Carole (1993), *O Contrato Sexual*, San Pablo: Paz e Terra. [Traducción castellana: *El contrato sexual*, Barcelona y México: Anthropos/UNAM, 1995.]

Segato, Rita 2003 *Las Estructuras Elementales de la Violencia*. Buenos Aires: Prometeo (2ª. Edición de 2013)

_____2006 *La escritura en el cuerpo de las mujeres asesinadas en Ciudad Juárez. Territorio, soberanía y crímenes de Segundo Estado.* México, DF: Editorial de la Universidad del Claustro de Sor Juana. Republicado en 2013 por la Editorial Tinta Limón en Buenos Aires; en 2016 como parte de la obra *La Guerra*

contra las mujeres por la editorial *Traficantes de Sueños* de Madrid; y en 2018 por Prometeo, Buenos Aires, 2a. edición corregida y aumentada.

_____ 2014 *Las nuevas formas de la guerra y el cuerpo de las mujeres* . México, DF: Editorial Pez en el Árbol. Republicado en 2016 como parte de la obra *La Guerra contra las mujeres* por la editorial *Traficantes de Sueños* de Madrid; y en 2018 por Prometeo, Buenos Aires, 2a. edición corregida y aumentada.

Segato 2017: "Dimensión Cultural", en *Flores en el Asfalto Causas e impactos de las violencias machistas en las vidas de mujeres víctimas y sobrevivientes*,. Bilbao: Mugarik Gabe

Segato, Rita y Paulina Álvarez 2016: "Frente al espejo de la reina mala". Docencia, amistad y autorización como brechas decoloniales en la universidad" *Cuadernos para el Debate*, Instituto Oscar Varsavsky, Córdoba, Argentina: ADIUC, No 2.