



INTERPOL

LA ACTIVIDAD POLICIAL DESDE UNA

**PERSPECTIVA**

DE

**GÉNERO**

INICIATIVAS POLICIALES DE DISTINTOS  
PAÍSES DEL MUNDO



# Agradecimientos y descargo de responsabilidad

Toda la información presentada en esta publicación ha sido aportada por las Oficinas Centrales Nacionales, las Oficinas Regionales de INTERPOL o, a título individual, por funcionarios de fuerzas del orden. Queremos agradecer a todas y cada una de las personas que han colaborado con nosotros para elaborar esta publicación. Obtuvimos una gran respuesta a nuestra petición de relatos e iniciativas, lo que confirma la importancia y relevancia de esta cuestión en la labor policial actual. Desafortunadamente, no podemos incluirlas todas. El Consejo Editorial, que supervisó el desarrollo de esta publicación, tuvo la difícil tarea de reunir y elegir una selección representativa. Las iniciativas elegidas intentan representar de forma equilibrada a todas las regiones geográficas. Se muestra una variedad de proyectos y enfoques que fomentan la igualdad de género y los servicios policiales con perspectiva de género en las fuerzas del orden de todo el mundo.

INTERPOL no se responsabiliza de la exactitud de la información aportada o incluida.





# ÍNDICE

## PRÓLOGO DEL SECRETARIO GENERAL

### INTRODUCCIÓN

1

### MÁS MUJERES EN TODOS LOS ÁMBITOS

2

Australia - Un número récord de mujeres cumplen los requisitos para Operaciones Especiales	4
Bahréin - La cooperación interestatal ayuda a impulsar el papel de las mujeres en las fuerzas del orden en la Región Árabe	6
Maldivas - Acciones a favor de la igualdad de género y la diversidad en la Policía	8
Jordán - Quincuagésimo aniversario de las funcionarias de policía	9
Honduras - Una Unidad de Género recientemente creada	10
Participación de mujeres en misiones de mantenimiento de la paz	10
Canadá predica con el ejemplo desplegando mujeres en misiones de mantenimiento de la paz en todo el mundo	11
La primera angoleña miembro de las fuerzas de mantenimiento de la paz	13

### CREACIÓN DE MECANISMOS INSTITUCIONALES PARA UN CAMBIO DE POLÍTICAS

14

Finlandia: equidad e igualdad en normativas y comisarías de policía	17
Israel: Empoderando mediante el poder	19
Equilibrio entre formación y maternidad en la Academia Nacional de la Policía Federal de Brasil	20
Corea del Sur - Dinámica campaña de comunicación para promocionar la Semana de la Igualdad de Género	22
Costa Rica - Espacios seguros para las mujeres	23
Francia: Las certificaciones de AFNOR impulsan la diversidad y la igualdad	24

### MENTORÍA Y APOYO ENTRE PARES

26

Red de Mujeres de SARPCCO: dar voz a las mujeres en las fuerzas del orden de África Austral	28
Costa Rica: Programa de mentoría de mujeres policía - tras los pasos de "Pancha" Carrasco	29
Nueva Zelanda: Un manual de referencia para empoderar a mujeres en organismos de lucha contra la corrupción en países miembros de APEC	30
Macedonia del Norte - Pruebas de mentoría mixta en la policía	31
Ayudando a las mujeres a conectarse más allá de las fronteras en el Indo-Pacífico	32
Hombres policía abogan por el cambio	34
Hombres por el cambio en la Policía de Sudáfrica	35
HeForShe: Campaña para que la igualdad de género sea la nueva normalidad en el Reino Unido	36

### SECCIÓN DE FOTOGRAFÍAS

38

### ENFOQUE EN LA DELINCUENCIA ORGANIZADA TRANSNACIONAL Y EL GÉNERO

47

Canadá: El equipo CARE, liderado por mujeres, lucha contra la explotación sexual de mujeres y niñas	48
Ghana: Funcionarias de policía se unen a las unidades de respuesta rápida de Ghana	49

Violencia de género - ofrecer servicios que satisfagan las necesidades de los ciudadanos	50
Suecia: Violencia doméstica - tomarse en serio un delito grave	51
Mongolia - Protección de mujeres, niños y niñas	52
Zambia: Unidad de Apoyo a las Víctimas para combatir la violencia de género	53
SUR DE ASIA - el primer Centro sobre Violencia contra las Mujeres Abre en Paquistán	54
África Austral - Violencia de género en el punto de mira	55
Italia: "Esto no es amor"- romper el código de silencio	56
Uso de la tecnología para detener la violencia contra las mujeres en India	57

## **LIDERAZGO INTELECTUAL: MUJERES POLICÍA DE ALTO RANGO NOS HABLAN DE CAMBIAR EL DISCURSO** 58

Conversaciones	62
Predicando con el ejemplo	63
Superar la discriminación	63
Incentivar la entrada de mujeres en la policía	64
Cosechando los beneficios de contar con mujeres en la labor policial	65
¿Y qué deparará el futuro? Una visión para los próximos cien años de labor policial	65

## **VOCES DE INTERPOL: CÓMO HEMOS CAMBIADO** 67





# PRÓLOGO

Como funcionarios de las fuerzas del orden, desempeñamos un papel esencial en nuestra sociedad. Somos responsables de mantener el orden público disuadiendo e investigando actos delictivos y protegiendo a las personas y comunidades contra todo daño. La labor policial es dinámica. A fin de llevar a cabo nuestros cometidos de manera eficaz, debemos adaptarnos constantemente a un panorama evolutivo en materia de delincuencia, nuevas tecnologías y cambios sociales.

La diversidad de género es una condición indispensable para garantizar esta adaptación. Las voces y las perspectivas de las mujeres policía, y de los hombres policía, son esenciales para hacer frente y mejorar el entorno en constante evolución de la labor policial. Sólo con esta diversidad podemos tomar las decisiones estratégicas necesarias para proteger y servir a todas las comunidades.

Un servicio policial diverso cuenta con un conocimiento más profundo de las necesidades de su comunidad y puede establecer relaciones más sólidas con ella, posibilitando así que se realice una labor policial más efectiva.

Con ocasión del centenario de INTERPOL, hemos decidido resaltar este momento reflexionando sobre cómo las fuerzas del orden de nuestros 195 países miembros de todo el mundo trabajan para lograr una mayor integración.

Desde un programa de mentoría para funcionarias de las fuerzas del orden en Costa Rica, hasta la primera mujer miembro de las fuerzas de la paz en Angola, el compendio resultante demuestra que la diversidad de género en las fuerzas del orden es un auténtico esfuerzo global. Mediante la presentación de una visión general de acciones realizadas para fomentar la diversidad en las fuerzas del orden y para ofrecer servicios que atiendan a las diversas necesidades de seguridad de la población, esperamos que este documento anime a los lectores y estimule nuevas iniciativas.

Si bien el abanico de actividades es notable, todavía queda trabajo por hacer para lograr una mayor representación y equidad. En INTERPOL ha aumentado recientemente la representación femenina entre el personal directivo, aunque aún queda mucho por hacer.

No obstante, me siento orgulloso de los importantes pasos que ha dado INTERPOL en los últimos años hacia una mayor diversidad geográfica y de género. En nuestra Asamblea General de 2022 en India, nuestros países miembros aprobaron una resolución por la que la Organización aplicará una serie de medidas para buscar activamente a candidatos de países con poca o ninguna representación.

Debemos adoptar continuamente iniciativas para desarrollar una sociedad más equitativa. Creo que, como funcionarios de las fuerzas del orden, es esencial avanzar hacia este objetivo.

**Jürgen Stock**  
**Secretario General**  
**INTERPOL**

# INTRODUCCIÓN



Comencé mi carrera profesional como funcionario de las fuerzas del orden hace más de 30 años en la Real Policía Montada de Canadá (siglas en inglés, RCMP). En aquel entonces ya habíamos progresado mucho en cuanto al reclutamiento y despliegue de mujeres en diversas funciones. Actualmente, me complace decir que para los jóvenes reclutas de la RCMP, mujeres y hombres, es habitual trabajar codo con codo bajo el mando de distintos colegas, incluyendo un número creciente de mujeres, en todos los ámbitos de la labor policial. Fui comandante del contingente de la misión de formación policial de Canadá en Ucrania, en la que casi un 30 % de los instructores eran mujeres. Esta experiencia fue para mí una prueba de que la idea de igualdad de género en la labor policial puede hacerse realidad en todos los países del mundo. En mi experiencia, está claro que nuestras fuerzas del orden, y nuestros ciudadanos, necesitan funcionarios competentes, tanto hombres como mujeres, que trabajen juntos para hacer de este mundo un lugar más seguro para todos.

Por tanto, es un privilegio para mí, y para mis compañeros en la Dirección de Construcción de Capacidades y Formación de INTERPOL, abrir camino en nuestra organización y garantizar que las consideraciones de género se integren sistemáticamente y de forma significativa en todas las actividades. En los últimos cinco años, la Dirección ha elaborado recursos de formación específicos sobre género y crimen transnacional, ha realizado investigaciones sobre mujeres en las fuerzas del orden, ha establecido y ha continuado desarrollar redes, cuyo objetivo es mejorar la igualdad de género y apoyar a funcionarias de policía, y ha introducido políticas y marcos internos. Hasta la fecha, más de 750 funcionarios de todo el mundo han completado nuestro curso de aprendizaje en línea sobre la integración de la perspectiva de género en las fuerzas del orden y casi 200 funcionarios han completado el curso en línea "Género y crimen transnacional". Más de 600 funcionarios de las fuerzas del orden en nuestras redes regionales han mostrado su interés en este tema y, actualmente, somos el único departamento con personal especializado dedicado a cuestiones de género. Quiero invitar a todos los funcionarios de las fuerzas del orden a que accedan a la plataforma de aprendizaje en línea de INTERPOL y continúen su desarrollo profesional realizando algunos de los módulos y cursos de aprendizaje en línea.

Nos esforzamos por fomentar el equilibrio de género y la inclusión de las cuestiones de género en todo lo que hacemos y el presente documento es parte de nuestros esfuerzos de concientización y mejora de la comprensión sobre este tema en las fuerzas del orden. No hay un enfoque único aplicable a todos y, como espero que aprecien en las iniciativas que se presentan brevemente más adelante, las estrategias y las políticas deben reflejar las realidades y los problemas locales para que sean eficaces y produzcan un cambio. Por ello, esta publicación pretende mostrar algunas de las diversas iniciativas que los países miembros de INTERPOL han puesto en marcha a fin de atraer y retener el talento femenino y fomentar los servicios policiales con perspectiva de género. Esperamos que sirvan de inspiración en nuestro camino compartido para lograr que las fuerzas del orden estén preparadas para los desafíos y proporcionen el mejor servicio a nuestros ciudadanos.

**Glenn Martindale**

**Director de la Dirección de Construcción de Capacidades y Formación  
INTERPOL**



# MÁS MUJERES EN TODOS LOS ÁMBITOS

Un servicio policial con una mayor perspectiva de género es ante todo un servicio que refleja mejor la sociedad a la que sirve. En las últimas décadas, cada vez más mujeres eligen las fuerzas del orden como carrera profesional. Tradicionalmente, cuando las funcionarias de policía se unen a la profesión, se les asigna inicialmente funciones relacionadas con delincuentes o víctimas mujeres o niños, en particular en casos de violencia sexual y de género. Esto es importante porque la experiencia extraída de varios contextos ha puesto de relieve la importancia de contar en estas unidades con funcionarios bien formados, tanto hombres como mujeres, para tratar a víctimas y a delincuentes.

Cada vez más funcionarias de policía llenan las filas. Además, las capacidades que necesitan los funcionarios de policía están evolucionando y cambiando. Esto lleva a las funcionarias de policía a tener mayores aspiraciones profesionales y asumir una serie de funciones y responsabilidades más diversas. Las fuerzas del orden de todo el mundo han reconocido la gran importancia de incrementar la diversidad en todos los ámbitos de la labor policial, y se esfuerzan por atraer y retener el talento femenino, y poner en marcha políticas y estructuras que apoyen su reclutamiento y despliegue en un amplio abanico de funciones.

Una reforma institucional es un proyecto a largo plazo. Esta transformación no ocurre de la noche a la mañana, y la cultura puede llevar tiempo –incluso generaciones– para cambiar. Nuestro objetivo es poner el foco en los grandes avances que los países han alcanzado derribando barreras para el reclutamiento y el despliegue de funcionarias de policía, el desarrollo de políticas y el establecimiento de departamentos dedicados a apoyar a mujeres que desean tener una carrera profesional en las fuerzas del orden, así como el despliegue de funcionarios para asistir a otros países que estén comenzado a integrar a funcionarias de policía en sus filas.



La Policía en Bicicleta en Helsinki, Finlandia. Foto por Mika Pakarinen.

## AUSTRALIA - UN NÚMERO RÉCORD DE MUJERES CUMPLEN LOS REQUISITOS PARA OPERACIONES ESPECIALES

La división de Operaciones Especiales del Comando Especializado en Protección (Specialist Protective Command, siglas en inglés SPC) de la Policía Federal de Australia, organiza programas fundamentales y cursos de formación que permiten a las mujeres capacitarse en diferentes temas especializados. En la promoción más reciente se graduaron veinte mujeres, poniendo de relieve el éxito de los esfuerzos a favor de la diversidad en ámbitos de Operaciones Especiales tradicionalmente y frecuentemente dominados por hombres.

La presencia de más mujeres en cursos de Operaciones Especiales ha dado lugar a una serie de “primeras veces”. Cuatro de los seis estudiantes del programa fundamental sobre operaciones de negociación fueron mujeres y también la primera persona en graduarse como funcionario de servicios de protección (Protective Service Officer, siglas en inglés PSO) fue una mujer. Igualmente, el programa fundamental de Valoración Rápida (Rapid Appraisal Officer, siglas en inglés RAO) cuenta ahora con una mujer PSO. Hay siete mujeres que son miembros activos de los equipos de apoyo especializados, la capacidad táctica a tiempo parcial de la Policía Federal de Australia. Tres de las mujeres ocupan puestos directivos y, a principios de este año, el codiciado premio Estudiante de Mérito (Student of Merit) fue otorgado a una graduada.

El 20% de los miembros de las Operaciones Discretas (OD) de Policía Federal de Australia son mujeres que desempeñan funciones de especialista discreto tras completar un programa básico de 3 meses. El premio al Estudiante de Mérito del Programa de la Fundación OD se concedió a una graduada y varias mujeres ocupan puestos de liderazgo o dirigen equipos operativos.

La policía australiana también ha contratado recientemente a la primera mujer miembro de un equipo de buceo. El Departamento de Formación Especializada del Mando, Disponibilidad de Mando, cuenta con varias

mujeres formadoras en sus equipos de Protección, Aviación, Orden Público y Ejercicios Especializados.

Una solución para atraer a más mujeres e impulsar la participación es adoptar un enfoque más flexible en la formación. Para el Centro Nacional de Operaciones Caninas, esto ha conllevado beneficios tanto individuales como organizativos, dando como resultado la duplicación del número de adiestradoras, contando en la actualidad con once mujeres adiestradoras caninas y siete miembros femeninos adicionales que desempeñan otras funciones dentro de la capacidad. El Centro se ha ampliado para incluir oportunidades de desarrollo dentro del equipo de Formación y Desarrollo Canino, con el fin de proporcionar una vía hacia la impartición de formación dentro de la capacidad.

Gracias a estas iniciativas, un número creciente de mujeres está recibiendo formación, uniéndose a las filas de Operaciones Especiales.



A woman with blonde hair tied back, wearing a dark, quilted jacket, is kneeling on a light-colored floor. She is focused on adjusting or working on a piece of equipment on a white trolley. The equipment includes a black bag and a device with a yellow label. In the background, there are metal stanchions and a red retractable belt, suggesting a secure or restricted access area.

***“Me complace enormemente el enfoque que Operaciones Especiales ha adoptado para establecer procesos más inclusivos en el reclutamiento de mujeres que ha permitido una representación más amplia y diversa que nunca. Como resultado, hemos visto un marcado aumento en la representación femenina, lo que refleja mejor la comunidad a la que servimos.”.***

**Comandante de Operaciones Especiales,  
Rowena Penfold**

## BAHRÉIN - LA COOPERACIÓN INTERESTATAL AYUDA A IMPULSAR EL PAPEL DE LAS MUJERES EN LAS FUERZAS DEL ORDEN EN LA REGIÓN ÁRABE

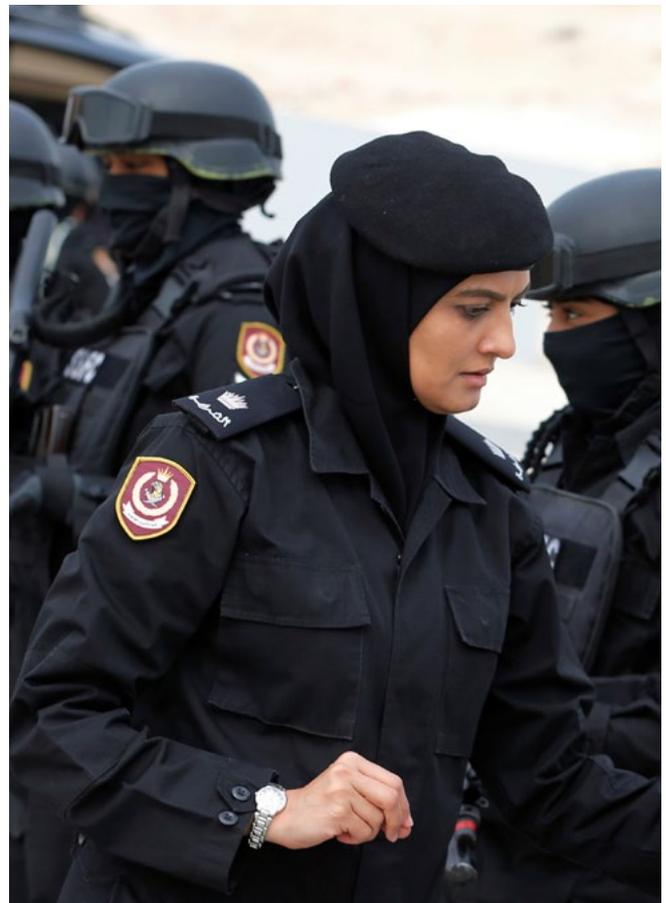
Las mujeres han estado presentes en la Policía de Bahréin desde hace más de 50 años. De hecho, el Reino de Bahréin fue uno de los primeros estados en la Región Árabe en integrar mujeres en las fuerzas de seguridad pública. Aunque al principio se asignaban a las mujeres funciones convencionales, como el trabajo con mujeres y niños, o jóvenes delincuentes, actualmente desempeñan labores más activas. Ahora pueden verse funcionarias de policía en primera línea en todos los campos y especialidades. Puestos como ingenieros de comando en la aviación policial, especialistas en Inteligencia Artificial, funcionarios de aduanas, policía de seguridad fronteriza y de tráfico, miembros del equipo SWAT y funcionarios especializados en contraterrorismo en la Unidad Especial de Seguridad, están todos abiertos a las mujeres.

Esta situación en Bahréin le permitió ofrecer su apoyo a Kuwait cuando buscaron ayuda para establecer su propio cuerpo de funcionarias de policía. Como parte del acuerdo de cooperación, Bahréin envió a un grupo de élite de funcionarias de infantería y entrenadoras físicas, a la Academia de Ciencias de la Seguridad Saad Al-Abdulla, a fin de formar a mujeres cadetes kuwaitíes y hacer de ellas funcionarias de policía competentes.

El progreso de las mujeres en las fuerzas del orden ha seguido a buen ritmo y, en 2012, se estableció en Bahréin la primera brigada SWAT femenina de la región. Esta brigada está dirigida por una mujer. En 2022, las mujeres participaron en un ejercicio militar de lucha contra el terrorismo conjunto Emiratos-Bahréin que puso de relieve las capacidades de sus participantes en la lucha contra todos los tipos de delincuencia, incluyendo el contraterrorismo. El Centro de Formación de Mujeres Policía actualmente imparte un curso de formación sobre Ciencias del Mar en colaboración con la Guardia Costera de Bahréin y dirigido a funcionarias de policía en el Ministerio del Interior. El curso abarca

principalmente lucha contra incendios, primeros auxilios y operaciones de búsqueda y rescate. Asimismo, las participantes podrán profundizar en ámbitos como equipos marítimos avanzados, interpretación de cartas náuticas, derecho marítimo y técnicas de comunicación.

La Dirección de Mujeres Policía en Bahréin ha sido miembro oficial del Consejo Supremo para las Mujeres desde 2016, lo que supuso un importante impulso para capacitar a las mujeres en el ámbito policial. Uno de los resultados fue la creación de una Oficina para la Protección de la Familia y los Menores, que gestiona una base de datos con casos que afectan a mujeres y niños. Todas las comisarías cuentan ahora con unidades especializadas con funcionarios –en muchos casos mujeres– formados para abordar estos casos sensibles y confidenciales.





***En noviembre de 1970 se creó en Bahrein el Cuerpo de Mujeres Policía, con solo dos funcionarias titulares de un diploma universitario. En 1972 pasaron a ser ocho, y en 1973 el Ministerio del Interior contaba con un total de 17 mujeres policía. Hoy día, en las Fuerzas de Seguridad Pública del Ministerio hay cerca de 2 000 funcionarias policiales competentes.***

# MALDIVAS - ACCIONES A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD EN LA POLICÍA

Cuando en 2004 la Policía de Maldivas pasó a ser un organismo civil encargado de la aplicación de la ley totalmente independiente, solamente había 65 mujeres.

Con los años, la igualdad de género y la diversidad han pasado a tener máxima prioridad de la dirección de la Policía de Maldivas. En la última década se han puesto en marcha varias estrategias con miras a aumentar el número de mujeres reclutadas y mejorar la representación de las mujeres en los puestos de dirección de la Policía de Maldivas.

Algunas de las políticas claves de inclusión son:

- Al menos una mujer en cada comisaría;
- Puestos reservados para mujeres funcionarias en cursos de formación;
- Charlas en colegios y universidades para proporcionar asesoramiento profesional e información sobre posibilidades para las mujeres en la Policía de Maldivas;
- Baja por maternidad remunerada ampliada de 2 a 6 meses;
- Posibilidades de trabajo en islas de origen.

A fin de garantizar una mayor representación de las mujeres en funciones de toma de decisiones, se han

nombrado funcionarias de policía en los principales comités y consejos internos. De esta forma ha aumentado el número de mujeres en puestos de mayor autoridad de la Policía de Maldivas: actualmente son más de 29, por encima del 10% del total.

El plan estratégico 2019-2024 de la Policía de Maldivas se centra en prioridades más amplias a fin de interactuar con el público y servir mejor al país. Este plan estratégico incluye el proyecto «Mujeres en el ámbito policial en Maldivas», cuyo objetivo es crear en el personal una cultura de integración y capacitar a las mujeres en todos los sectores de la labor policial.

Esta es la idea del comité de “Mujeres en el ámbito policial en Maldivas”, creado el 1 de septiembre de 2021, cuya misión es capacitar a las mujeres. El comité desempeña un papel fundamental proporcionando mecanismos que garanticen a las mujeres en el ámbito policial tener voz en las políticas que afectan sus vidas.

Actualmente, el porcentaje de funcionarias de policía en la Policía de Maldivas ha crecido más del 17 %, con un compromiso continuado de que esta cifra siga aumentando en los próximos años.



## JORDÁN - QUINCUGÉSIMO ANIVERSARIO DE LAS FUNCIONARIAS DE POLICÍA

En 1972 entró la primera mujer en la Policía de Jordania. Desde entonces el número ha ido creciendo y, actualmente, más de 5.000 funcionarias de policía trabajan junto a sus colegas masculinos. Inicialmente se asignaron a funciones percibidas como más apropiadas para las mujeres, pero actualmente ocupan un amplio abanico de puestos que van desde labores de seguridad patrullando zonas boscosas y turísticas, hasta actividades operativas de registros y detenciones de delincuentes buscados y peligrosos.

La Dirección de Seguridad Pública del Reino Hachemí de Jordania ha adoptado una postura activa aprobando una Estrategia de Integración de Género de cuatro años de duración. Incluye medidas como el reclutamiento de un asesor, la creación de la Oficina de Género y el

nombramiento de embajadores a nivel directivo para garantizar la integración de la diversidad de género en todas las áreas, especialmente las no tradicionales.

Esto se refleja en la creciente participación de las mujeres en numerosos ámbitos de la aplicación de la ley. Se creó un equipo especializado de mujeres para investigaciones policiales con el fin de mejorar la respuesta ante la violencia de género, así como un equipo femenino de operaciones SWAT para formar a mujeres en las técnicas más avanzadas. Las policías en equipos SWAT llevan a cabo redadas en domicilios y también ofrecen un respaldo esencial a los equipos de intervención, en situaciones con individuos buscados y peligrosos, traficantes de drogas y otros tipos de delincuentes.



**¡De seis mujeres en 1972  
a más de 5.000 en 2022!**

## HONDURAS - UNA UNIDAD DE GÉNERO RECIENTEMENTE CREADA

La igualdad de género goza de la máxima prioridad en Honduras tras el impulso de su primera presidenta. La Policía Nacional de Honduras ha adoptado un enfoque proactivo para abordar esta cuestión en sus propias filas.

En abril de 2022, la Policía Nacional aprobó una Política Institucional de Género que expresa su compromiso de fomentar la igualdad de oportunidades y el enfoque de tolerancia cero ante la violencia de género, así como contribuir a la eliminación de las brechas de desigualdad y reforzar la estructura institucional. Ha partido del trabajo realizado por la Unidad de Género, responsable de atraer y reclutar a más mujeres en los últimos años. En 2022, el 18 % de los funcionarios de policía hondureños eran mujeres. En febrero, tras un cambio de gobierno,

se nombraron 15 funcionarias de policía al mando de unidades de policía, con responsabilidades de alto nivel en distintos departamentos. Además, una mujer está a la cabeza de la OCN de INTERPOL en Honduras, la comisionada de policía Adela María Serrano Torres.

Honduras está dando ejemplos prácticos de cómo las fuerzas del orden se esfuerzan por integrar las cuestiones de género y fomentar la inclusión. La Policía Nacional hondureña cree firmemente que una mayor concientización sobre cuestiones de género puede mejorar los canales de comunicación con las comunidades a las que sirve, mejorar la eficacia operativa y establecer altos niveles de responsabilidad.

## PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN MISIONES DE MANTENIMIENTO DE LA PAZ

En las últimas dos décadas, las operaciones de mantenimiento de la paz a menudo han aparecido en los titulares por la falta de funcionarias de policía. Lo que preocupa es que la ausencia de mujeres dificulte la interacción con la comunidad, particularmente con mujeres y niñas, lo que puede llevar a pasar por alto sus intereses y necesidades de seguridad. Por ello, se han hecho esfuerzos por aumentar el número de mujeres desplegadas en operaciones de mantenimiento de la paz en funciones tanto militares como policiales.

A pesar de que la presencia de mujeres ha mejorado la eficacia y los resultados de las operaciones de mantenimiento de la paz, su representación sigue siendo insuficiente. En 2021, solo el 6 % del personal militar de mantenimiento de la paz y el 28 % del personal policial de mantenimiento de la paz en misiones de

las Naciones Unidas eran mujeres. Algunos países han tomado medidas para cambiar la situación y afrontar este desequilibrio, ofreciendo apoyo a otros países interesados en abordar esta cuestión. Seguidamente se muestran las experiencias de dos países, el trabajo realizado para promover y apoyar la participación de funcionarias de policía en operaciones de mantenimiento de la paz y el progreso realizado hasta ahora.





## Canadá predica con el ejemplo desplegando mujeres en misiones de mantenimiento de la paz en todo el mundo

El progreso en la participación de mujeres en todas las iniciativas de paz y estabilización es una prioridad en el Plan de Acción Nacional de Canadá sobre Mujeres, Paz y Seguridad. Canadá puede sentirse orgullosa por el importante incremento en la participación de las mujeres en operaciones de paz, pasando del 1 % en el año fiscal 2013-2014 al 36 % en 2021-2022. En este mismo año, Canadá destinó a un total de 103 funcionarias de policía a 11 misiones internacionales en ocho países.

Los esfuerzos continuados de Canadá por abordar las barreras que dificultan la participación de las mujeres en las operaciones de paz han sido fructíferos. Se han centrado en acciones de concientización, un mejor acceso a la información, una cierta flexibilidad posibilitando despliegues de menor duración y la integración de buenas prácticas nacionales e internacionales.

Dada la importancia de que también haya ejemplos femeninos, Canadá desea que las mujeres estén bien representadas en altos puestos como comandantes de contingentes, asesores en materia de género y mentores de derechos humanos. En estas funciones,

**Canadá está en camino de lograr o superar el objetivo de las Naciones Unidas del 30 % de mujeres en actividades de mantenimiento de la paz para 2028.**



pueden contribuir de forma significativa al desarrollo de instituciones eficaces de aplicación de la ley en las que se respeten los derechos humanos, particularmente los de las mujeres, niñas y comunidades marginalizadas, y se protejan a civiles de la violencia, inclusive la violencia sexual.

Actualmente, hay funcionarias de policía canadienses en servicio activo en Cisjordania, Malí, Haití y la República Democrática del Congo. Sin embargo, el compromiso con las consideraciones de género en el extranjero no excluye iniciativas a nivel más local. Al continuar desarrollando programas que incluyen la dimensión de género, modelos de gobernanza y operaciones de apoyo, Canadá sigue con el propósito de avanzar en su Plan de Acción y predicar con el ejemplo.

Además de las misiones de mantenimiento de la paz, las funcionarias de policía de servicio en naciones de acogida actúan como mentoras para los organismos policiales locales. En algunos casos, es la primera oportunidad que los hombres policía han tenido de trabajar junto a homólogas femeninas. Esto es fundamental para ayudar a colmar la brecha que existe en algunas comunidades policiales.



**La subdirectora general Maureen Levy es una de las primeras funcionarias de policía canadienses en haberse unido a la misión en Irak. Es embajadora de la Real Policía Montada de Canadá en el movimiento Mujeres, Paz y Seguridad.**



## La primera angoleña miembro de las fuerzas de mantenimiento de la paz

Las mujeres han formado parte de la Policía Nacional de Angola desde que se creó en 1975. No obstante, en aquellos tiempos sólo representaban un 1 %, con un total de 103 funcionarias de policía. En 2021, 46 años más tarde, había 15.000 mujeres en el cuerpo, un 15 % del total. Las mujeres ocupan diferentes puestos, entre ellos, directoras a nivel nacional y comandantes provinciales y municipales en comisarías y puestos de policía. Las mujeres también trabajan en investigaciones policiales y servicios de lucha contra la delincuencia como jefas de brigada, investigadoras, instructoras y funcionarias de INTERPOL.



**En junio de 2022, la intendenta Sarita Domingos Tomas de Almeida, fue la primera funcionaria de la policía angoleña en ser desplegada a una misión de mantenimiento de la paz, en este caso en la misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur. Domingos se unió a la Policía de Angola en 2010 y fue ascendiendo rápidamente hasta a ser una alta funcionaria.**



# CREACIÓN DE MECANISMOS INSTITUCIONALES PARA UN CAMBIO DE POLÍTICAS



## Instituciones tradicionales encargadas de la aplicación de la ley: un círculo vicioso



## Un ciclo virtuoso: cómo la participación de mujeres en las fuerzas del orden lleva a un cambio institucional, de infraestructura y de política.





“ Gender equality is a human right ”

“ World peace begins with inner peace ”

“ Lets speak up ”

“ Lets speak up ”

La situación de cada país es diferente, con sus propios problemas y particularidades, pero las distintas iniciativas que se han llevado a cabo – desde instalaciones específicas como aseos, oratorios y dormitorios, a políticas sobre el cuidado de los hijos o la prevención del acoso – todas contribuyen a que se produzca un cambio institucional. Seguidamente se presentan algunas de las iniciativas que se han tomado para la promoción de la igualdad de género y la no discriminación en las fuerzas del orden.

## FINLANDIA: EQUIDAD E IGUALDAD EN NORMATIVAS Y COMISARÍAS DE POLICÍA

La no discriminación significa el mismo tratamiento para todas las personas, independientemente de sus características personales (edad, origen, nacionalidad, idioma, orientación sexual, etc.). La ley prohíbe cualquier discriminación y el acoso directo o indirecto, así como los anuncios de ofertas de empleo discriminatorios y cualquier instrucción u orden de discriminar.

El objetivo, por el que llevan mucho tiempo trabajando, es que la policía refleje la sociedad finlandesa en su totalidad. La Policía de Finlandia ha establecido un plan en el que se definen los organismos administrativos que deben crearse dentro de las fuerzas del orden a fin de mejorar la igualdad y prevenir la discriminación en recursos humanos, políticas y operaciones. El grupo de trabajo nacional sobre la igualdad y la no discriminación actualiza este plan regularmente. Las medidas tomadas y los progresos realizados para lograr los objetivos se supervisan y se registran con fines comparativos.

Objetivos 2021-2023:

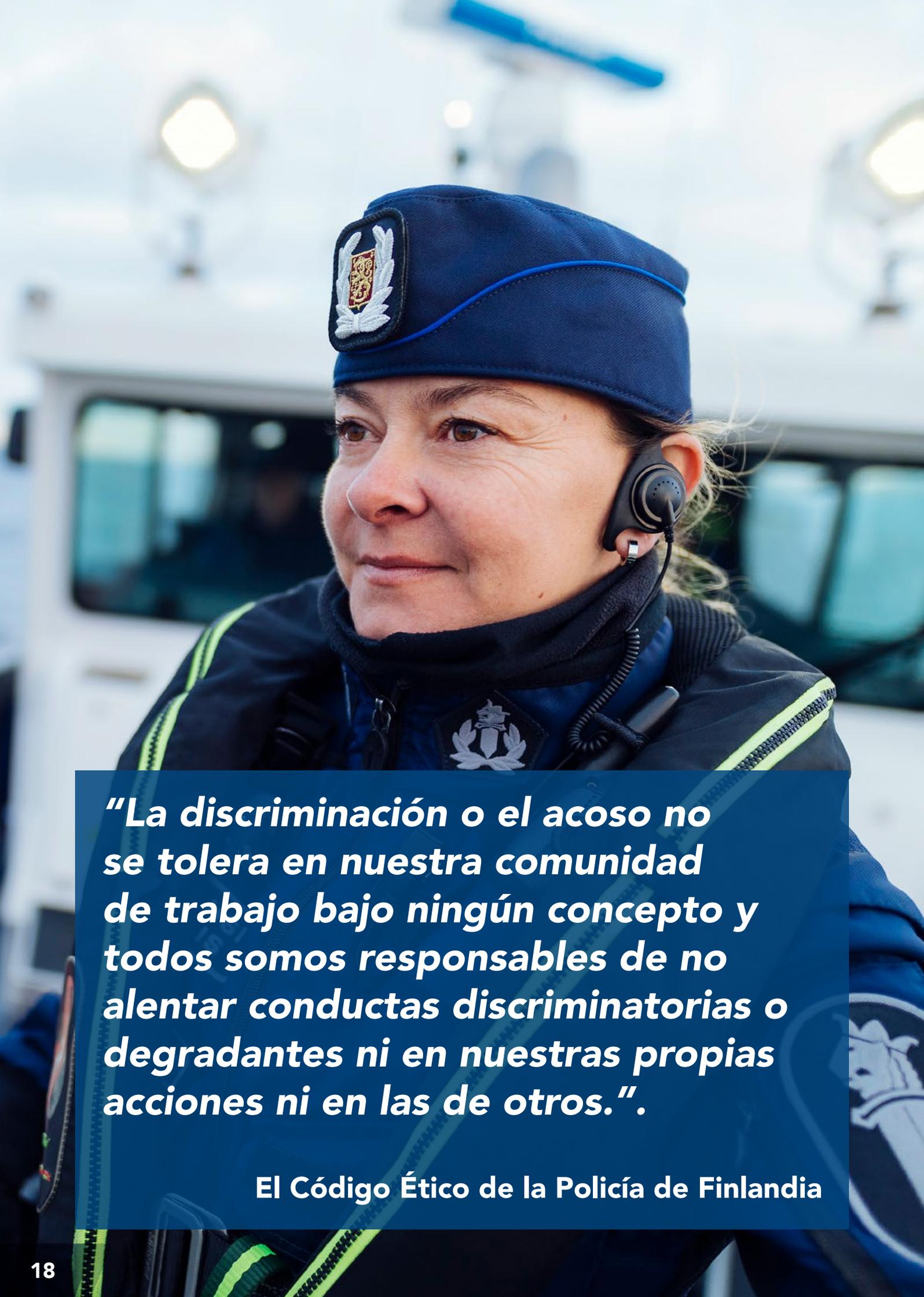
- Realizar actividades de concientización y fomentar actitudes positivas ante la igualdad de género y la no discriminación;
- Eliminar la discriminación y el acoso dentro de los servicios policiales;
- Mejorar la diversidad en el reclutamiento y ofrecer las mismas posibilidades de desarrollo profesional;
- Aumentar el número de mujeres en puestos de dirección claves;
- Eliminar los obstáculos estructurales para la diversidad en el reclutamiento.

Con estos objetivos en mente, se han organizado sesiones de formación sobre discriminación y acoso destinadas a todo el personal. Asimismo, las unidades de policía local tienen grupos de trabajo sobre igualdad y no discriminación.

Finlandia también apoya a las mujeres en su desarrollo profesional mediante planes profesionales a largo plazo establecidos durante entrevistas de evaluación del rendimiento. Asimismo, se alienta la mentoría y la rotación de tareas/personas con el fin de fomentar el desarrollo de habilidades. Se comparten casos profesionales reales para aumentar el nivel de concientización sobre las oportunidades dentro de la policía. Las ofertas de empleo se elaboran de forma que atraigan solicitudes tanto de hombres como de mujeres, y el reclutamiento equitativo y la igualdad salarial para hombres y mujeres son una prioridad. Se toman medidas para garantizar que las condiciones de trabajo sean adecuadas para hombres y mujeres y se favorezca la conciliación entre vida profesional y familiar.

Ha habido un aumento sostenido en el número de mujeres en la policía finlandesa en los últimos años, incluyendo en puestos altos de dirección.





***“La discriminación o el acoso no se tolera en nuestra comunidad de trabajo bajo ningún concepto y todos somos responsables de no alentar conductas discriminatorias o degradantes ni en nuestras propias acciones ni en las de otros.”.***

**El Código Ético de la Policía de Finlandia**

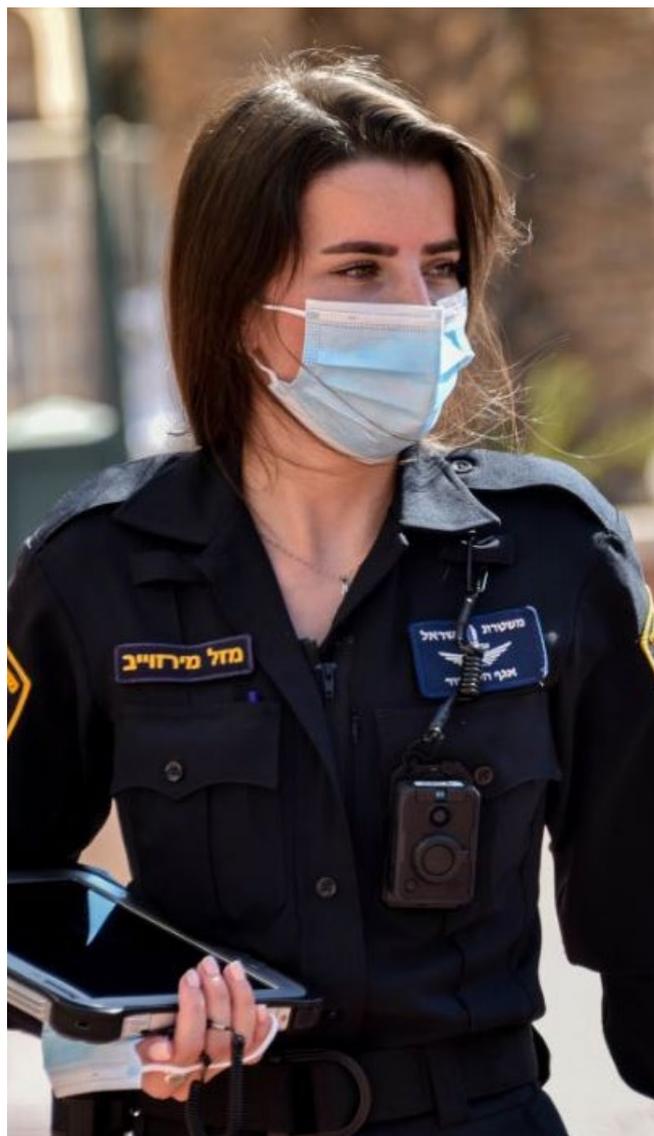
## ISRAEL: EMPODERANDO MEDIANTE EL PODER

El Cuerpo de Policía israelí cuenta con un mayor componente femenino que muchos otros cuerpos de seguridad debido, en parte, a su servicio militar obligatorio equilibrado entre hombres y mujeres, durante el cual casi la mitad de los reclutas que realizan su servicio obligatorio en la Policía de Israel son mujeres. Entre el personal fijo, hay muchas mujeres ocupando altos puestos como general de división y direcciones de departamentos claves como Criminología y Operaciones. No obstante, todavía no se ha logrado el objetivo de una representación equitativa en la organización.

A fin de acelerar la representación femenina, la Policía de Israel ha creado recientemente una Sección de Igualdad de Género como parte de su Servicio de Comunidades establecido para combatir la desigualdad cultural y de género, y cumplir con los objetivos de reclutamiento. Su cometido es orientar sobre procedimientos que ayuden al progreso de las mujeres, organizar formación y charlas sobre igualdad de género, gestionar el Foro de Comandantes y las campañas He4She, y realizar estudios para identificar y abordar los obstáculos para la igualdad de género. Esta sección ha elaborado un programa denominado "Empoderando mediante el poder" para ofrecer oportunidades de establecer redes a funcionarias de policía, como el Foro de Mujeres de Altos Mandos Policiales. Tampoco se les olvida a las reservistas, a las que se les ofrecen herramientas para su desarrollo profesional.

Además, se ha creado una Sección para la Prevención del Acoso Sexual cuyo fin es crear un entorno de trabajo seguro y respetuoso, fomentar la implicación y la responsabilidad de los comandantes, abogar por un tratamiento integral de las víctimas de acoso y concientizar sobre la importancia de una cultura de la prevención.

Esta iniciativa forma parte de un movimiento más amplio que comenzó en 2019 y que introdujo medidas para atender a diferentes necesidades de la comunidad, y promover una mayor competencia cultural entre los policías.



### Mujeres en la cima

**31% de los oficiales**  
**17% de los oficiales (unidades sobre el terreno)**  
**55% de los oficiales (unidades administrativas)**

**1 general de división**  
**8 generales de brigada**  
**30 comandantes**

Cifras de 2021

## EQUILIBRIO ENTRE FORMACIÓN Y MATERNIDAD EN LA ACADEMIA NACIONAL DE LA POLICÍA FEDERAL DE BRASIL

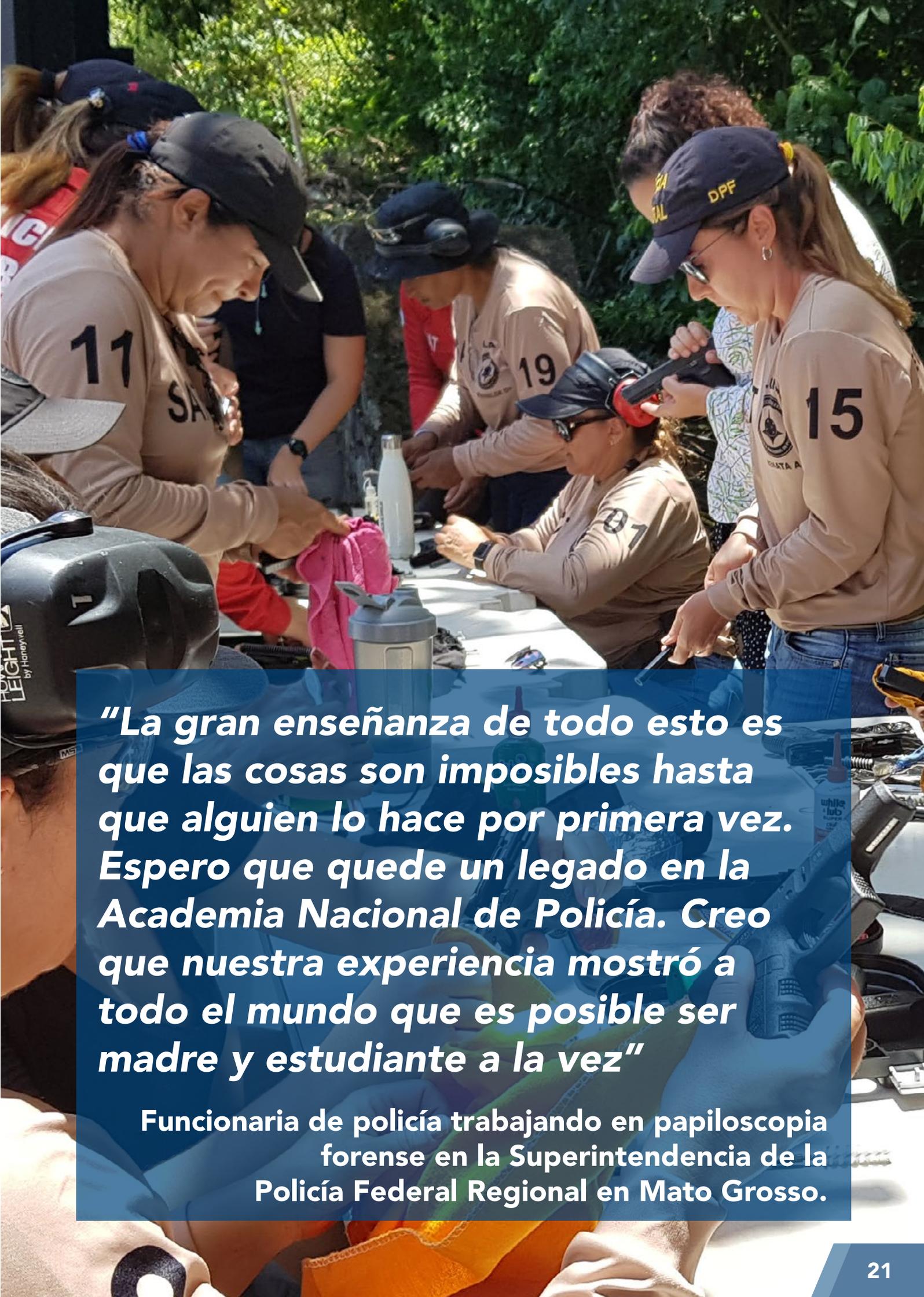
La legislación brasileña, de acuerdo con los principios de buenas prácticas, protege a las trabajadoras garantizándoles empleo, baja por maternidad remunerada y apoyo a la lactancia. Durante más de 50 años, la policía de Brasil ha trabajado para fomentar la inclusión de las mujeres en los cuerpos de seguridad. Por ejemplo, La Academia de Policía Nacional, en colaboración con el ejército y el gobierno, ha ofrecido cursos de defensa personal interactivos para funcionarias de policía, y ha creado espacios seguros para ellas donde poder hablar de sus preocupaciones. Estas iniciativas, junto a cambios en la percepción pública de la labor policial y en la sociedad en su conjunto, han alentado a más mujeres a considerar a las fuerzas del orden como una opción profesional.

Los cursos de formación de la Policía Federal de Brasil son intensos y requieren la dedicación plena por parte de los estudiantes. Aquellos que han completado el curso de cuatro meses de duración “Curso de Formación Profesional” en la Academia de Policía Nacional son conscientes de su exigente rutina: madrugar, clases teóricas, ejercicios prácticos, estudiar, estrés y sólo unas pocas horas de sueño. No es fácil encajar la lactancia de un bebé...

Algunas candidatas se pusieron en contacto con el servicio de administración del curso de la Academia para preguntar si podrían amamantar a sus hijos durante el curso. En respuesta a esta petición, la Academia Nacional de la Policía Federal –consciente de la importancia de la maternidad y la cohesión familiar, y de las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de 2022 sobre la lactancia materna – tomó una medida sin precedentes. Durante el “Curso de Formación Profesional” –uno de los programas más exigentes– facilitaron una sala donde las madres podían disfrutar de un entorno tranquilo y privado para amamantar a sus bebés o extraer leche.

Dos funcionarias de policía fueron las primeras en beneficiarse de esta medida, y pudieron amamantar a sus bebés tres veces al día sin interferir con su formación o la de otros estudiantes. Ambas recuerdan el reto que supuso equilibrar la asistencia a clase con la vida familiar.





**“La gran enseñanza de todo esto es que las cosas son imposibles hasta que alguien lo hace por primera vez. Espero que quede un legado en la Academia Nacional de Policía. Creo que nuestra experiencia mostró a todo el mundo que es posible ser madre y estudiante a la vez”**

**Funcionaria de policía trabajando en papiloscopia forense en la Superintendencia de la Policía Federal Regional en Mato Grosso.**

## COREA DEL SUR - DINÁMICA CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN PARA PROMOCIONAR LA SEMANA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

La Semana de la Igualdad de Género es un evento de la Policía Nacional de la República de Corea (siglas en inglés, KNPA) que se celebra regularmente desde 2020. En 2022 se dio un nuevo ímpetu a la iniciativa mediante una llamativa declaración transmitida en vídeo por el comisario general Yoon Hee Keun en la que se subrayaba el compromiso de la organización para erradicar cualquier forma de discriminación de género en el trabajo.

La campaña de comunicación forma parte de una política más amplia cuyo objetivo es poner fin al sesgo de género en el lugar de trabajo, tal y como recoge la Ley Marco sobre Igualdad de Género, aprobada por Corea del Sur en 1995.

Una de las medidas de igualdad establecidas por la Policía Nacional coreana es la introducción de un examen de aptitud física con los mismos estándares para hombres y mujeres.

Las nuevas pruebas físicas, previstas para aplicarse a partir de 2026, están diseñadas para medir las capacidades que requieren los funcionarios de policía para llevar a cabo sus tareas diarias. Incluyen una carrera de obstáculos y cargar con un muñeco semejante a un humano de 72kg durante 10.7m, llevando puesto un chaleco de 4,2kg que correspondería al peso típico del equipo que llevan los funcionarios de servicio.

Adicionalmente, el número de funcionarias de policía aumentó desde 14.327 en 2018 a 18.831 en 2021, lo que representó una tasa mujer/hombre de aproximadamente un 14% en 2021.

La mayor presencia de mujeres en el cuerpo ha permitido a la KNPA tener una mayor capacidad de respuesta a la hora de proteger a víctimas y abordar delitos de género, y estar mejor preparada para hacer frente a distintas amenazas emergentes.



## COSTA RICA - ESPACIOS SEGUROS PARA LAS MUJERES

La Unidad de Género y Acceso a la Justicia se creó en 2016 con el objetivo de eliminar brechas de género en el Organismo de Investigación Judicial de Costa Rica (OIJ) y facilitar el acceso a la justicia. El trabajo de la unidad es altamente sensible, y una de sus numerosas tareas es aconsejar, supervisar y ayudar en el establecimiento y la aplicación de políticas que promuevan la igualdad de género.

Un ejemplo es proporcionar un espacio seguro en el que las funcionarias puedan hablar sobre cualquier tema que deseen plantear, como comportamiento abusivo, acoso sexual y hostigamiento, y garantizar que se tomen las medidas necesarias para resolverlo.

La unidad, junto a la Sección de Apoyo Psicológico Operativo, ha organizado una serie de charlas de concientización sobre las consecuencias psicológicas y jurídicas del abuso, el acoso y el hostigamiento. La idea es crear un entorno en el que las mujeres policía, con altas posibilidades de ser víctimas de estos comportamientos, puedan realizar su labor sin sufrir acoso sexual. La unidad ha organizado un total de 46 charlas entre 2021 y 2022.

Otras medidas de carácter práctico incluyen la creación de una sala de lactancia en el edificio del OIJ, totalmente equipada de acuerdo con la normativa sobre condiciones de las salas de lactancias en los centros de trabajo. El OIJ aplica asimismo normas y reglamentos internos a fin de garantizar la salud y la seguridad de las empleadas que estén embarazadas o amamantando, y de proteger el interés superior del bebé. Además, se han adaptado áreas que anteriormente sólo estaban en el uso de los hombres, con instalaciones de cuartos de baños. Asimismo, se han provisto chalecos antibalas y armas reglamentarias especiales para las funcionarias de policía.



## FRANCIA: LAS CERTIFICACIONES DE AFNOR IMPULSAN LA DIVERSIDAD Y LA IGUALDAD

El Ministerio del Interior francés ha obtenido una certificación doble de AFNOR, la Organización de Normalización francesa, en "diversidad" e "igualdad profesional entre mujeres y hombres". La policía francesa entra en su ámbito de aplicación y, como consecuencia, la Dirección de Recursos Humanos y Competencias de la Policía Nacional (DRCPN) está realizando una campaña de comunicación a gran escala para aumentar la concientización sobre estas dos certificaciones. Las estrategias de comunicación incluyen:

- Una serie de herramientas como textos de referencia, elementos de comunicación (pósteres, etc.) y asesoramiento metodológico;
- Un plan de acción nacional para la renovación de la certificación para direcciones y servicios de la Policía Nacional, incluyendo un plan de acción, referencias, evaluación de necesidades y un programa de actuación para al menos un año;
- "Signal Discri":- una plataforma específica donde los funcionarios pueden denunciar casos de discriminación;
- Distintivos profesionales de igualdad y diversidad promovidos a través de la plataforma *Objectif Police* que conecta en línea a embajadores policiales y al público mediante chats en vivo.

La formación también es fundamental para mejorar la diversidad y la igualdad profesional entre hombres y mujeres. La Dirección Central de Reclutamiento y Formación de la Policía Nacional (DCRFPN) ha hecho grandes inversiones en este ámbito, utilizando materiales educativos, juegos prácticos, como la iniciativa AEQUALITAS de la Policía Nacional del Sureste, y formación inicial y continua para concientizar sobre cuestiones relacionadas con las certificaciones de diversidad e igualdad profesional. Se incluye la comunicación verbal y no verbal, el respeto por los valores éticos y el tratamiento de víctimas vulnerables. Esta formación ha sido impartida a personal de todos

los niveles y funciones, como personal administrativo, científico, técnico, suboficiales de policía, comisarios de policía y miembros de las fuerzas de mantenimiento de la paz, incluyendo a nuevos empleados y personal trasladado.

La creación de una red de "embajadores de igualdad y diversidad" ha sido un elemento clave en estos esfuerzos de formación. Estos embajadores están presentes en todas las direcciones y servicios de la Policía Nacional, con un punto de contacto central que gestiona una red nacional compuesta de embajadores regionales y locales. Estos embajadores difunden políticas relacionadas con las certificaciones a todos los funcionarios, utilizando herramientas como material pedagógico específico (aprendizaje en línea cara a cara). Desempeñan asimismo un importante papel definiendo y poniendo en marcha planes de acción, y transmitiendo información relevante sobre acontecimientos internacionales como el Día Internacional de la Mujer y el Día Internacional contra la Homofobia.

Este completo planteamiento empezó a buen ritmo en 2021-2022, y se espera que continúe y se desarrolle en los próximos años, más allá de la renovación de las certificaciones AFNOR. El objetivo es garantizar que todo el personal de la Policía Nacional tenga un buen nivel de comprensión de las cuestiones relacionadas con la diversidad y la igualdad profesional.





***“Quería tener un trabajo útil, útil para los demás, útil para la sociedad, estar en un campo de trabajo que sirviera a una cierta idea de justicia social. Todas las trayectorias profesionales están disponibles para las mujeres en la policía”.***

**Céline BERTHON, Directora General Adjunta de la  
Policía Nacional Francesa**



# MENTORÍA Y APOYO ENTRE PARES

La mentoría y el apoyo entre pares son herramientas útiles para el progreso profesional en todos los sectores de actividad, y la labor policial no es una excepción. La mentoría y el acompañamiento para mujeres policía de un nivel medio es una forma eficaz de crear vías para que surjan futuras mujeres directivas y prepararlas para asumir puestos de liderazgo. Numerosas fuerzas del orden utilizan programas de mentoría y liderazgo para identificar y preparar a la próxima generación de líderes. La siguiente sección presenta algunos ejemplos de estos programas.

El apoyo entre pares entre mujeres de las fuerzas del orden también es esencial. Las mujeres policía se enfrentan a retos únicos y contar con una red de apoyo de personas que han pasado por experiencias similares puede aportarles un reconocimiento, aliento y empoderamiento. Este apoyo puede ayudar a las mujeres policía a desarrollar y mejorar sus capacidades y conocimientos mediante la transmisión de buenas prácticas y opiniones, y el aprendizaje mutuo de sus experiencias. Asimismo, puede ayudar a combatir los sentimientos de aislamiento. Contar con un grupo de colegas que entienden las luchas diarias de cada una puede ayudar a crear un sentimiento de comunidad y pertenencia. Estas redes de funcionarias de policía están frecuentemente al frente del fomento de la participación de las mujeres en las fuerzas del orden, la eliminación de prácticas discriminatorias y la preparación del camino para las generaciones futuras.



Las oficiales femeninas en Sudáfrica forman parte de la unidad encargada del manejo y mantenimiento de una capacidad de desactivación de bombas y control nacional de explosivos.

# RED DE MUJERES DE SARPCCO: DAR VOZ A LAS MUJERES EN LAS FUERZAS DEL ORDEN DE ÁFRICA AUSTRAL

La idea de la Red de Mujeres de SARPCCO se propuso en 2007 en la 12ª reunión general anual de la Organización Regional para la Cooperación de Jefes de Policía de África Austral (SARPCCO), celebrada en Zambia. El objetivo era crear una plataforma para la defensa de las funcionarias de policía en organismos policiales. La red se ha extendido pasando de los 12 miembros principales a 16 países miembros en la región.

Ha sido fundamental para favorecer el empoderamiento de las mujeres y la paridad de género en las fuerzas del orden de sus estados miembros, y ha conseguido una serie de importantes logros, como:

- **Más mujeres en la policía**

La Policía de Botsuana ha alcanzado la paridad de género en términos de reclutamiento. Desde que se unió a la red, ha habido un incremento constante de reclutamiento de mujeres en la Policía de Botsuana, y el porcentaje de hombres/mujeres ha cambiado de 70:30 a 50:50 en 2022.

- **Más funcionarias de policía en funciones de alto nivel**

En 2007, cuando la policía de Esuatini entró a formar parte de la Red de Mujeres, no había funcionarias de policía en puestos de comandante. Actualmente son un 47 %.

- **Más mujeres en áreas dominadas antes por los hombres**

La policía de Sudáfrica incluye ahora a mujeres en el Grupo Especializado, por ejemplo, en puestos de francotiradoras o negociadoras de rehenes en actos terroristas. Hay también un mayor número de mujeres policía en unidades de desactivación de bombas y equipos de respuesta rápida.

- **Aumento de la emulación y el empoderamiento femenino**

La Red de Mujeres de SARPCCO aprovechó su experiencia para ayudar a la Organización de Cooperación de Jefes de Policía de África Oriental (EAPCCO) a establecer su propia Red de Mujeres en 2022.

- **Más mujeres asumiendo la dirección en funciones operativas**

Actualmente, funcionarias de policía dirigen operaciones de lucha contra la delincuencia como la operación BASADI, que se realiza anualmente en todos los países miembros de SARPCCO y está dirigida a la violencia contra mujeres y niños.

Estos logros no ocurrieron de la noche a la mañana. Son el fruto de importantes esfuerzos para concientizar y obtener gradualmente la aceptación y el apoyo de los hombres policía. No obstante, la Red de Mujeres desempeña y seguirá desempeñando un papel decisivo empoderando a las mujeres y proporcionándoles las capacidades profesionales que necesitan para tener una carrera exitosa en la policía. La red está inspirando y preparando a la próxima generación de mujeres líderes, adoptando a la vez una postura firme contra la violencia de género.



## COSTA RICA: PROGRAMA DE MENTORÍA DE MUJERES POLICÍA - TRAS LOS PASOS DE "PANCHÁ" CARRASCO

Mujeres policía de alto nivel se están ofreciendo voluntarias para orientar a sus homólogas con menos experiencia en un programa pionero dirigido a mujeres policía que pertenecen a los distintos servicios policiales dependientes del Ministerio de Seguridad Pública y el Ministerio del Interior de Costa Rica. El programa toma el nombre de una figura inspiradora -"Pancha" Carrasco- la primera mujer soldado de Costa Rica y el símbolo del feminismo.

La idea del programa surgió en reuniones regionales y nacionales de mujeres policía celebradas en 2018 y 2019, en las que quedó claro que las funcionarias noveles podrían beneficiarse de la orientación proporcionada por referentes que puedan hablar sobre su propia experiencia y asesorar sobre objetivos profesionales y la forma de abordar situaciones profesionales complejas.

El programa se centra en actividades de concientización, acciones directas de mentoría y la creación de redes regionales. También fomenta la importancia de la hermandad entre mujeres de diferentes servicios policiales y aporta un marco para esfuerzos aislados previos en este ámbito. En 2021, trece mentoras ofrecieron dos sesiones de una hora a la semana durante un periodo de seis meses. El movimiento está ganando impulso y dieciséis participantes solicitaron unirse en 2022.

Las actividades de creación de redes incluyen reuniones sectoriales de mujeres policía que se celebran anualmente en siete ubicaciones diferentes del país, teniendo en cuenta la distribución geográfica del personal de policía. Además, se organizan reuniones nacionales a finales de noviembre para marcar el comienzo de dieciséis días

de activismo contra la violencia de género.

El programa ya cuenta con mujeres de diferentes sectores de la aplicación de la ley y se esfuerza por formar a más funcionarias de policía en puestos de mando para ser mentoras y lograr así un mayor alcance.

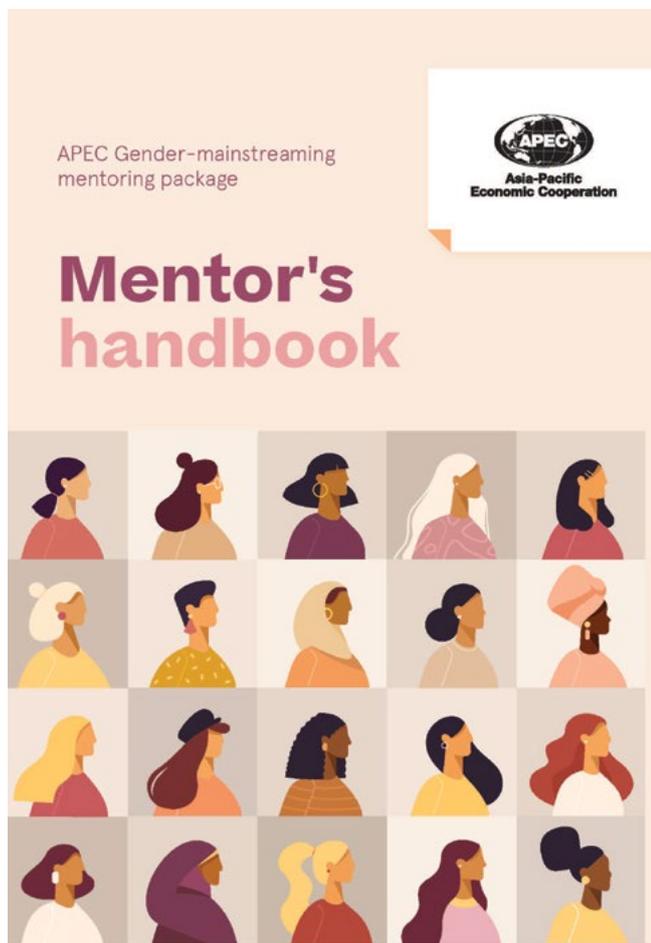


# NUEVA ZELANDA: UN MANUAL DE REFERENCIA PARA EMPODERAR A MUJERES EN ORGANISMOS DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN EN PAÍSES MIEMBROS DE APEC

La oficina de Serious Fraud Office (siglas en inglés, SFO) de Nueva Zelanda ha elaborado un detallado manual explicando cómo poner en marcha un programa de mentoría para mujeres en organismos de lucha contra la corrupción en los países miembros del Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (siglas en inglés, APEC). Se trata de una contribución tangible para “impulsar la integración de la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres en la lucha contra la corrupción,” un proyecto aprobado en 2021 cuando Nueva Zelanda presidía el Grupo de trabajo sobre anticorrupción y transparencia. Se basa en el trabajo realizado por Malaysia en 2020 en el marco de la hoja de ruta de “La Serena”, cuyo objetivo era hacer avanzar la integración de las mujeres en las economías APEC.

El manual se publicó en respuesta a los resultados de una encuesta sobre el nivel de integración de la perspectiva de género en lugares de trabajo de lucha contra la corrupción, que reveló un cierto grado de segregación por género y la necesidad de apoyar a las mujeres para acceder a funciones de liderazgo. Más de la mitad de los empleados de la oficina SFO son mujeres y, por tanto, el organismo está bien preparado para realizar recomendaciones sobre empoderamiento de mujeres en la lucha contra la corrupción. Sus directrices aportan un marco de referencia que puede adaptarse a otros entornos culturales y legislativos.

El manual es un componente clave del Paquete de Formación sobre Mentoría para Mujeres, basado en investigación y en las conclusiones de un simposio virtual de tres días de duración al que asistió un panel de expertos internacionales en integración de la perspectiva de género.



## MACEDONIA DEL NORTE - PRUEBAS DE MENTORÍA MIXTA EN LA POLICÍA

El porcentaje de mujeres en la policía de Macedonia del Norte es relativamente pequeño. Actualmente es de un 18%, aunque con tendencia al alza. El valor de incluir a más mujeres en el ámbito de la seguridad pública para ayudar a abordar necesidades de la sociedad y el efecto positivo de las mujeres en las comunidades a las que sirven, están totalmente reconocidos a nivel gubernamental. El Departamento de Asuntos Comunes y Recursos Humanos, y la Sección de Mujeres del sindicato policial de Macedonia en el Ministerio del Interior, han colaborado con la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa para poner en marcha un Programa de Mentoría de Género desde 2018.

El programa está diseñado para reforzar la solidaridad entre las funcionarias de policía y facilitar el apoyo mutuo a través del intercambio de experiencias y el trabajo en red. Se da la oportunidad a las mujeres policía de desarrollar sus capacidades, mejorar sus relaciones personales y profesionales e impulsar su autoestima. El programa también examina la interacción entre las fuerzas del orden y las cuestiones de género, y cómo esto se manifiesta en la labor policial diaria. Hasta 2021, 106 funcionarias de policía –tanto mentoras

como aprendices - se habían beneficiado del programa, creado para ayudar a las mujeres a perfilar el lugar legítimo que les corresponde en un entorno dominado por los hombres. Las participantes en el programa también reciben formación en habilidades de oratoria y de escritura académica para mejorar la eficacia de la comunicación en esta importante cuestión y contribuir al aumento de la presencia de mujeres en las fuerzas del orden del país.

Este enfoque ha dado sus frutos potenciando el papel de la mujer, y ahora hay mujeres que están ascendiendo a puestos clave como comandantes de comisaría o jefas del Centro de Formación Policial.

La tercera generación de mentores y aprendices comenzaron el programa en 2022, aunque esta vez entraron hombres policía tanto como mentores como aprendices. Ampliar el programa a los hombres policía ha conllevado un aumento en la comprensión del concepto de género, una actitud con más perspectiva de género y mayor concientización sobre el sesgo de género en el lugar de trabajo.



**Dato: La mentoría de hombres a mujeres y vice versa fomenta una cultura de inclusión.**

## AYUDANDO A LAS MUJERES A CONECTARSE MÁS ALLÁ DE LAS FRONTERAS EN EL INDO-PACÍFICO

El Instituto Australiano de Gestión Policial (AIPM) continúa estando a la vanguardia en su labor por lograr la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres en Australia, Nueva Zelanda y en el Pacífico mediante su programa *Balance*. Recientemente ha introducido un módulo virtual al programa existente como alternativa al curso presencial residencial celebrado en Sídney. Inicialmente se creó como respuesta a la pandemia por COVID-19, pero se ha visto claramente su valor ayudando a las mujeres a conectarse entre sí más allá de las fronteras.

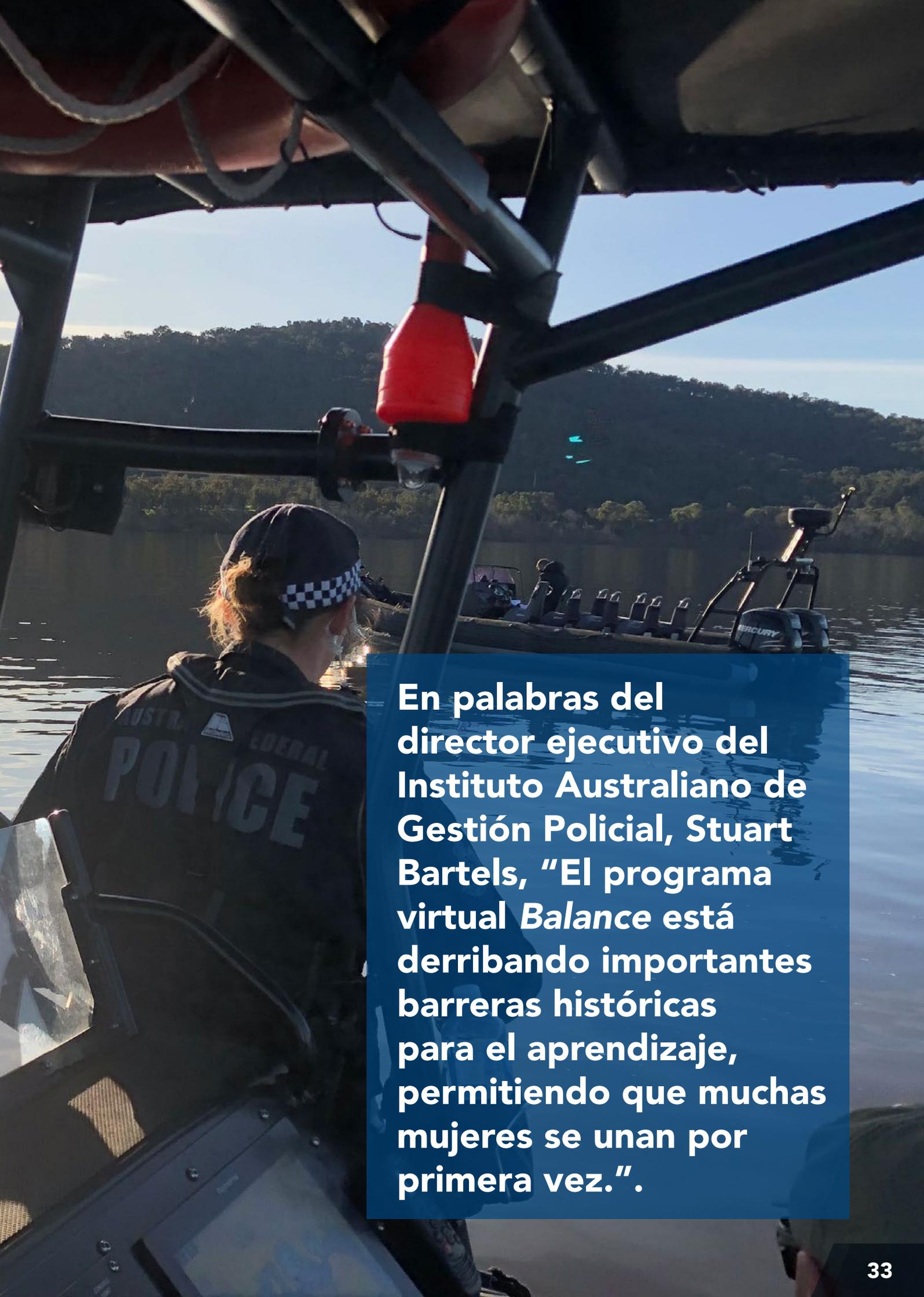
Desde sus comienzos en 2015, cientos de mujeres de la policía, fuerzas del orden y servicios de emergencias han realizado el programa *Balance*. Las participantes pueden explorar su propio estilo de liderazgo en el contexto de género y cultura. Las encuestas realizadas en el marco del programa muestran que el 87% de las participantes se sentían mejor equipadas para establecer redes y relaciones profesionales después de completar el programa, mientras que todas las encuestadas coincidían en que fue muy beneficioso para desarrollar el liderazgo personal.

Otra dimensión del trabajo del AIPM en pro de la igualdad de género es su Facultad del Pacífico que colabora con 22 naciones del Pacífico en la formación de sus futuros líderes policiales. Los programas que abordan específicamente a las mujeres incluyen dos reiteraciones de *Pacific Senior Women's Executive Development Strategy (PSWEDS)*, *Pacific Balance* y *Pacific Women in Leadership*, que está elaborándose en la actualidad. Los programas específicos sobre género no son la única forma de abordar la cuestión de equilibrio de género. También se trabaja junto a jefes de policía de las islas del Pacífico para garantizar que todos los programas impartidos cuenten con representantes de ambos géneros a fin de mejorar la calidad del aprendizaje. El AIPM también colabora con el Servicio Australiano de Fronteras para ejecutar programas de género específicos para funcionarios de policía de Indonesia en diferentes organismos del país.

A fin de fomentar aún más la inclusión de género, el AIPM ofrece la oportunidad a algunas candidatas seleccionadas de asistir a un programa residencial con una beca *Balance* a través del Australasian Council of Women and Policing (ACWAP), mientras que la Facultad del Pacífico patrocina el galardón a la excelencia en la labor policial en la región Asia Pacífico.



Participantes en un reciente curso PSWEDS



**En palabras del director ejecutivo del Instituto Australiano de Gestión Policial, Stuart Bartels, “El programa virtual *Balance* está derribando importantes barreras históricas para el aprendizaje, permitiendo que muchas mujeres se unan por primera vez.”.**

## HOMBRES POLICÍA ABOGANAN POR EL CAMBIO

El papel de los hombres policía no debe minimizarse: los hombres todavía ocupan la mayoría de los puestos de dirección y, por tanto, son agentes clave para el cambio. Pueden ser fundamentales para crear un entorno seguro e inclusivo y para proporcionar apoyo. Esto puede llevar a un cambio institucional positivo y a una disminución de las actitudes negativas. En entrevistas que INTERPOL realizó a funcionarias de policía de alto nivel, se identificaron a los defensores del cambio masculinos como un elemento esencial para las posibilidades de ascenso. Los siguientes ejemplos nos hablan de países donde hombres policía han actuado para implicar a compañeros en la labor de concientización y defensa de la diversidad y la inclusión en las fuerzas del orden, así como en la lucha contra toda forma de violencia de género.



Agencia Nacional de Policía de Corea del Sur.



## HOMBRES POR EL CAMBIO EN LA POLICÍA DE SUDÁFRICA

La organización Men for Change (en inglés, “hombres por el cambio”) es un movimiento voluntario no estatutario dentro de la Policía de Sudáfrica. Establecido por la Red de Mujeres, su papel es abogar por la igualdad de género y fomentar cambios en actitudes, valores y comportamientos, con el fin de crear una cultura de respeto para todos. Sus miembros abordan los estereotipos de género que contribuyen a una injusta discriminación en el lugar de trabajo y en la sociedad en su conjunto. La organización está formada por hombres voluntarios y pone el foco en los hombres, alentándoles a ser agentes de cambio en cuanto a estereotipos de género y los sistemas patriarcales que perpetúan las violaciones de los derechos de las mujeres y la violencia de género.

Men for Change opera en todas las provincias del país hasta nivel de comisarías. Ofrece apoyo a las mujeres en la Red de la Policía de Sudáfrica y a mujeres y niñas en las comunidades. Asimismo, trabaja para concientizar sobre la violencia de género en las comunidades sudafricanas, celebrando conferencias, foros y debates para abordar esta lacra. Organiza también programas de alcance dirigidos a comunidades desfavorecidas de Sudáfrica en colaboración con la Red de Mujeres de la Policía de Sudáfrica. Uno de los mayores casos de éxito de este movimiento ha sido la declaración de *ukuthwala* como un delito y su inclusión en la Ley sobre la Trata de Personas. Este cambio se logró tras una campaña de concienciación liderada por los servicios policiales de Sudáfrica y partes interesadas en la comunidad.



**Dato: ‘ukuthwala’, o la tradición del rapto de la novia, ahora está considerada legalmente como trata de personas.**

***“Es nuestro deber en Men for Change implicar a los hombres como agentes de cambio para lograr la transformación en materia de género en nuestros lugares de trabajo y más allá de ellos”***

**Colonel Sivuyile Nqaphi, National Chairperson,  
Men for Change**



## HeForShe: Campaña para que la igualdad de género sea la nueva normalidad en el Reino Unido

El apoyo al movimiento *HeForShe* (en inglés, “él por ella”) se ha extendido por toda la policía del Reino Unido desde que se introdujo en 2017, con todos y cada uno de los 45 servicios individuales comprometiéndose en estos tres puntos:

- **Abordar el desequilibrio de género en equipos de dirección de nivel medio**

Los hombres están sobrerrepresentados en la dirección de nivel medio (rangos de sargento e inspector) en todos los servicios policiales del Reino Unido. Estos servicios están trabajando juntos a fin de comprender bien cuáles son las barreras que impiden ascender a las mujeres policía, y así mejorar los procedimientos de promoción. Muchas mujeres carecen de la confianza necesaria para solicitar una promoción, por lo que se ha creado un Programa de Desarrollo de HeForShe para apoyar a mujeres policía en este ámbito.

- **Eliminar el sexismo y la misoginia en la cultura policial**

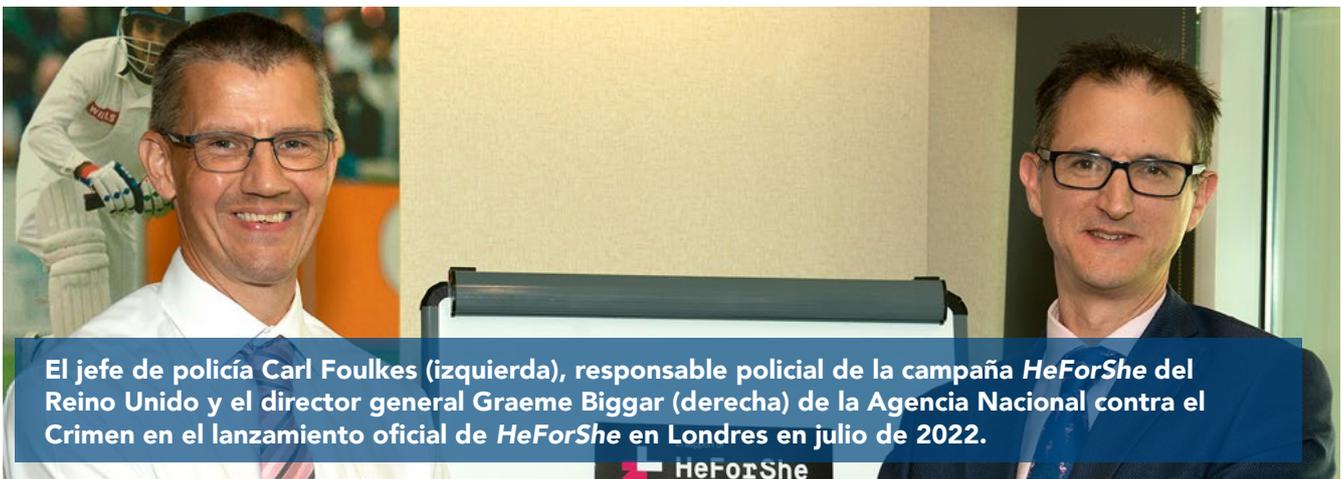
Se han organizado talleres *HeForShe* para el cambio cultural con el fin de abordar el sexismo y la misoginia que existe en la cultura policial. Los equipos pueden debatir la desigualdad de género en la labor policial, aprender mutuamente de las propias experiencias y alentar a todos a cambiar su mentalidad e ideas sobre las mujeres en la labor policial. Esta iniciativa está estrechamente vinculada al trabajo realizado por los servicios policiales para combatir la violencia contra

mujeres y niñas y para garantizar que las mujeres se sientan seguras tanto en la policía como en la comunidad en general.

- **Elaborar un informe anual sobre la igualdad de género**

En los últimos cuatro años, la policía del Reino Unido ha elaborado un informe anual sobre igualdad de género en la labor policial. El informe contiene datos sobre el equilibrio de género en cada servicio, así como ejemplos de buenas prácticas. La publicación de este informe significa que los servicios policiales tienen la obligación de informar sobre esta cuestión y, al mostrar cómo algunos trabajan para lograr la igualdad de género y están motivados para mejorar, actúa como catalizador para la acción. Se realizan diferentes actos alrededor de este informe, en los que los servicios policiales hablan sobre actividades claves y presentan ejemplos de buenas prácticas.

Asimismo, se ha creado una red *HeForShe Allies* (en inglés, “los aliados de él por ella”) por toda la policía del Reino Unido. *HeForShe Allies* reconoce el desequilibrio de género dentro de la policía y las comunidades a las que sirve, y actúa para abordar estas cuestiones. Defiende asimismo que la igualdad de género sea la nueva normalidad. Aparte del efecto directo de su trabajo diario, también inspiran a otros y les alientan a actuar.



El jefe de policía Carl Foulkes (izquierda), responsable policial de la campaña *HeForShe* del Reino Unido y el director general Graeme Biggar (derecha) de la Agencia Nacional contra el Crimen en el lanzamiento oficial de *HeForShe* en Londres en julio de 2022.



# Gender Equality in UK Policing

Fourth Annual Report 2022



[www.heforshe.org](http://www.heforshe.org)



In support of

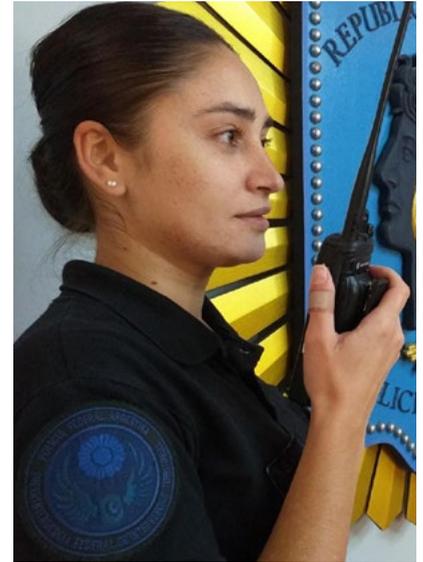
**HeForShe**

UN Women Solidarity Movement  
for Gender Equality



# SECCIÓN DE FOTOGRAFÍAS

## ARGENTINA



Vigilando cada recoveco en las calles: La Policía Federal de Argentina garantiza la seguridad del público mediante vigilancia permanente con instalaciones de última tecnología.

Una mujer policía preparada para atender el llamamiento del servicio público.

## BOLIVIA



La resolución administrativa n° 0047/2021 creó la Unidad de Género del Comando General de la Policía Boliviana, cuyo objetivo es reforzar el proceso de integración de la perspectiva de género en la Policía de Bolivia y evitar situaciones de discriminación y exclusión de las funcionarias de policía. La unidad también es responsable de las denuncias presentadas ante la Fuerza Especial de Lucha contra la Violencia (FELCV) y la Dirección General de Investigación Policial Interna (DIGIPI) contra funcionarios de policía por actos de violencia. La unidad realiza un seguimiento de estos casos con el fin de garantizar que no haya sesgo por parte de los órganos de investigación.

## BOTSUANA



Funcionarias de policía están implicadas en varios ámbitos especializados como pilotaje, adiestramiento canino (K9) o la unidad SWAT (siglas del inglés, *Special Working and Tactics Unit*).

## CHILE



En 2022, la Policía de Investigaciones de Chile contaba con un 35% de funcionarias de policía en sus filas

## REPÚBLICA CENTROAFRICANA



El control fronterizo es un mecanismo esencial para prevenir y detectar actividades delictivas. INTERPOL proporciona a los países miembros acceso a la solución MIND (siglas del inglés, *Mobile INTERPOL Network Databases*), una herramienta esencial para luchar contra la delincuencia organizada transnacional. En África Central, la formación de funcionarias de policía para aprender a utilizar el sistema y detectar documentos fraudulentos es un elemento importante para la mejora del organismo de gestión de fronteras.

## COLOMBIA



Numerosas mujeres de la Policía Nacional han ejercido su labor con un alto nivel de compromiso. Mujeres que infiltraron grupos subversivos o carteles de la droga durante años hasta que sus líderes fueron capturados, mujeres pilotos que volaron a rescatar grupos operativos de la Policía Nacional o del ejército colombiano, o mujeres que fallecieron trágicamente en el cumplimiento de su vocación de defender la vida, el honor y los bienes de los colombianos.

## ESTONIA



Aunque el 43 % de la policía de Estonia esté formado por mujeres, todavía existen unidades con una mayor proporción de hombres. Mirjam Männamaa es funcionaria de la policía estonia y ha trabajado en estas unidades. Era, y todavía es, la única mujer en una patrulla motorizada.

@Reelika Riimand, fotógrafa de la Dirección de Policía y Guardia Fronteriza, Estonia

## ECUADOR



La Policía Nacional fue la primera institución armada en permitir mujeres en sus filas. El Grupo de Operaciones Motorizadas forma a mujeres en el uso y manejo de motocicletas para actuar en diferentes escenarios de la vida real.



Las mujeres en la Policía Nacional de Grecia representan aproximadamente un 13 % del personal y reciben el mismo tratamiento que sus homólogos masculinos en cuanto a reclutamiento, formación, horas de trabajo, salario y el equipo que tienen permitido llevar. Grecia es uno de los pocos países de Europa en el que la carrera profesional de las mujeres en la Policía Nacional no está restringida. Ya en 2002, la Policía Nacional helena contaba con una general de división, una primicia en Europa.



En Marruecos hay funcionarias de policía en todos los ámbitos de la seguridad, con importantes funciones en actividades policíacas especializadas científicas y técnicas, ciberdelincuencia y sistemas de información, equipos K9, policía motorizada, policía montada, salas de mando operativo para patrullas y rescate, y protección y vigilancia de prisiones de mujeres.

## POLONIA



Cualquier ciudadano de la República de Polonia, independientemente de su sexo, edad, denominación religiosa o pertenencia a grupo minoritario, puede solicitar la entrada al servicio policial. Todos los candidatos están sujetos a las mismas normas y a los mismos criterios de evaluación en las distintas etapas del procedimiento de calificación. En el periodo 2018-2022, las mujeres representaban de media un 35 % de todos los candidatos al servicio de policía. El número de mujeres admitidas se ha duplicado en los últimos 20 años, de 9.817 en 2002 a 18.486 en 2022.

## PORTUGAL



Tanto las mujeres como los hombres son parte integral de la Guardia Nacional Republicana. Trabajan juntos en el Servicio de Protección de la Naturaleza y el Medio Ambiente para luchar contra la delincuencia medioambiental.

جامعة نايف العربية  
للعلوم الأمنية  
NAIF ARAB UNIVERSITY  
FOR SECURITY SCIENCES  
تأسست ١٩٧٨ Est. 1978



NAIF ARAB UNIVERSITY FOR SECURITY SCIENCES  
Est. 1978



جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية  
تأسست ١٩٧٨

En el recientemente creado Centro de Excelencia en Ciberdelincuencia y Criminalística Digital (CoECDF) de la Universidad Árabe Naif de Ciencias de la Seguridad, se iniciaron programas de posgrado sobre investigaciones de ciberdelincuencia y criminalística digital para formar a los funcionarios en la lucha contra los ciberdelitos en la Región Árabe. El primer grupo comenzó en septiembre de 2021, con un 60 % de mujeres.



## TAILANDIA

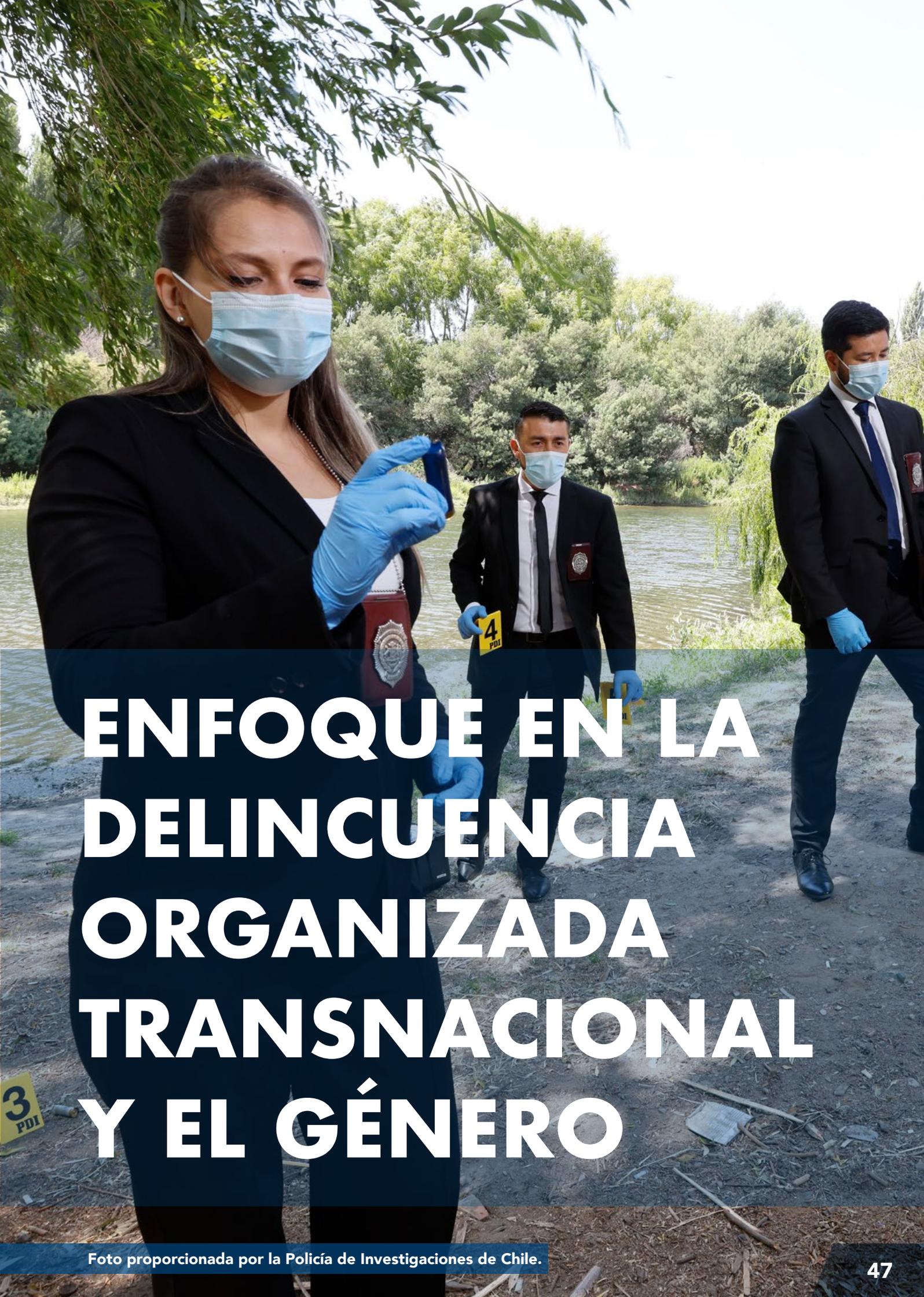


Las funcionarias de policía del servicio de inmigración en el aeropuerto de Suvarnabhumi reciben regularmente formación sobre examen de documentos, evaluación de riesgos de pasajeros, y técnicas y prácticas de interrogatorios.

## ZIMBABWE



Agente Elizabeth Mapomba en Harare, Zimbabue, haciendo campaña contra el abuso de las drogas y otras sustancias.



# ENFOQUE EN LA DELINCUENCIA ORGANIZADA TRANSNACIONAL Y EL GÉNERO

Una labor policial con perspectiva de género no debería ser solamente de puertas adentro. Es también fundamental para comprender la dinámica de género de la delincuencia organizada y cómo las consideraciones de género perfilan las experiencias de hombres y mujeres respecto a la delincuencia y a la justicia penal. Los siguientes ejemplos muestran cómo este enfoque puede ayudar a elaborar estrategias eficaces para combatir la delincuencia organizada transnacional.

## CANADÁ: EL EQUIPO CARE, LIDERADO POR MUJERES, LUCHA CONTRA LA EXPLOTACIÓN SEXUAL DE MUJERES Y NIÑAS

La iniciativa CARE (siglas en inglés, *Children At Risk of Exploitation*) de la policía de Toronto es uno de los proyectos emprendidos para abordar la creciente amenaza de la trata de personas. La mayoría de los casos denunciados en Ontario implican explotación sexual de mujeres y niñas, aunque también de niños, hombres y personas que se identifican como LGBTQ2S+.

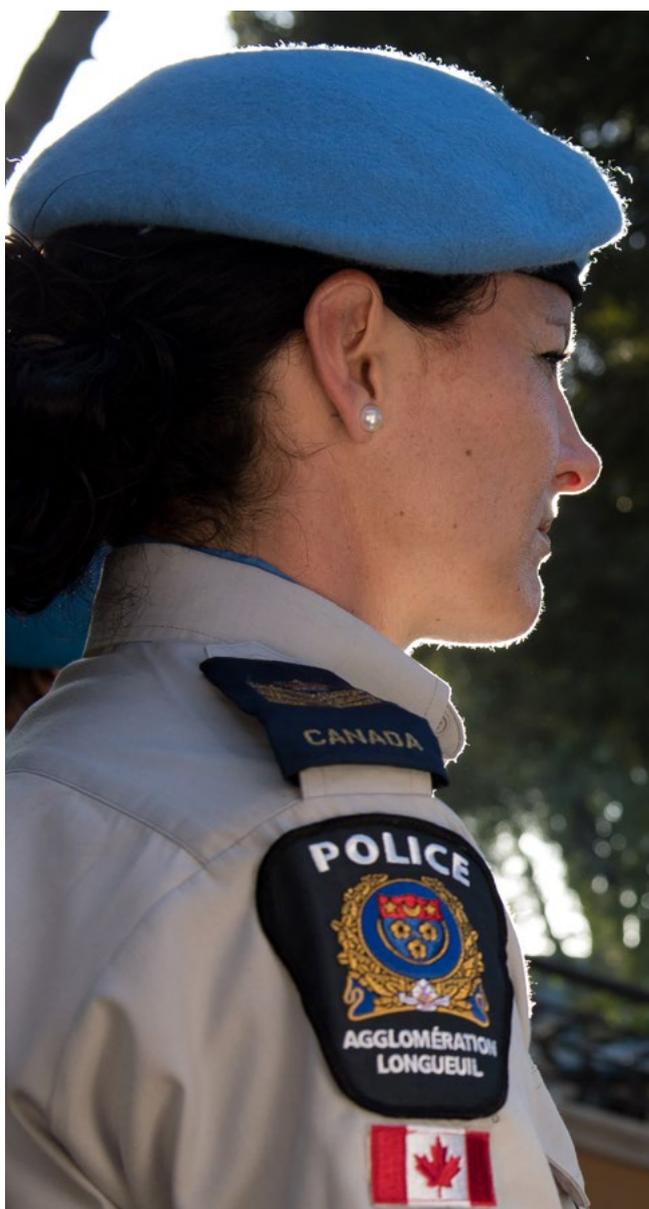
El equipo CARE está formado por más de un 80% de funcionarias de policía que traen consigo una gran experiencia adquirida en todos los sectores de la organización. Los investigadores de la policía se emparejan con trabajadores especialistas en protección infantil, creando equipos de intervención multidisciplinarios. Estos equipos se centran en niños y jóvenes en riesgo y explotados. La cooperación con iniciativas de la comunidad es un aspecto importante de la labor del equipo CARE y, entre otras actividades, organizan talleres de empoderamiento dirigidos a mujeres jóvenes.

El mandato del equipo es:

- Identificar y localizar a niños y jóvenes en riesgo de 12 a 17 años;
- Implicar a niños y jóvenes en la recopilación de inteligencia sobre delincuentes;
- Realizar acciones preventivas;
- Ofrecer apoyo a las víctimas, incluyendo traslado a un lugar seguro;
- Ayudar en el enjuiciamiento de los delincuentes;
- Abogar por políticas y procedimientos adaptados a las estrategias sobre trata de personas;

- Organizar formación para organizaciones externas.

Esta iniciativa se desarrolla en el marco de un plan de lucha contra la trata de personas de cinco años de duración, con una inversión de 307 millones de dólares.



## GHANA: FUNCIONARIAS DE POLICÍA SE UNEN A LAS UNIDADES DE RESPUESTA RÁPIDA DE GHANA

La información más reciente proveniente de inteligencia muestra un marcado aumento en la implicación de mujeres en la delincuencia transnacional a lo largo de las fronteras de Ghana. Incluye trata de personas, tráfico ilícito de migrantes, tráfico de drogas y blanqueo de capitales. Al mismo tiempo, cada vez se despliegan más funcionarias de policía en las fronteras con funciones en primera línea.

Con miras a ayudar al ejército y a la policía a abordar situaciones volátiles en las frecuentemente porosas fronteras de Ghana, el servicio de inmigración de este país ha creado unidades especiales mixtas de respuesta rápida. Las funcionarias de policía siguen la misma formación que sus compañeros, formándose en el manejo de armas, la identificación de redes de tráfico y la detención y reclusión de delincuentes.

Dada la actual tasa entre hombres y mujeres, 64% a 36%, el servicio de inmigración se ha fijado como prioritario el reclutamiento de más mujeres. El servicio organiza regularmente talleres para escuelas y comunidades donde se ofrece una perspectiva sobre las nuevas tendencias delictivas y se ponen de relieve las oportunidades profesionales para las mujeres en las fuerzas del orden. Numerosas iniciativas van dirigidas a mujeres jóvenes para ayudarles a superar arraigados estereotipos culturales y ser más conscientes de las posibles trayectorias profesionales.

**Mujeres preparándose para el servicio activo en el campo de entrenamiento Huhunya de lucha contra el terrorismo.**



## VIOLENCIA DE GÉNERO - OFRECER SERVICIOS QUE SATISFAGAN LAS NECESIDADES DE LOS CIUDADANOS

La violencia de género es una amenaza para la seguridad en todos los países y en todos los continentes. No cabe duda de que todas las comisarías del mundo se han visto enfrentadas a estos casos en algún momento. Esta forma de violencia a menudo se perpetra en el domicilio, y los datos estadísticos muestran que en la mayoría de los casos la víctima es una mujer. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), aproximadamente un 35% de las mujeres de todo el mundo ha sufrido alguna vez en sus vidas violencia física y/o sexual por parte de su pareja o violencia sexual por otra persona diferente a su pareja. En casos extremos de violencia de género, las víctimas pueden perder la vida. Las fuerzas del orden tienen el deber de proteger a las personas que pueden ser víctimas de este tipo de violencia.

No existe una solución aplicable a todos los casos de violencia de género. Solamente puede abordarse con iniciativas adaptadas al contexto local y con el compromiso de los funcionarios de las fuerzas del orden para prevenir y enjuiciar estos delitos, y proteger a las víctimas. Tal como se aprecia en los siguientes relatos, los organismos de distintos países han creado una serie de estrategias para hacer frente a este tipo de delincuencia: utilizando tecnología para prevenir

y denunciar actos delictivos, realizando cambios en el código penal y en los procedimientos operativos, creando servicios especializados para proteger a las víctimas, y promoviendo campañas para alentar a las víctimas de violencia para que lo comuniquen.



**Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), un 35 % de las mujeres de todo el mundo ha sufrido alguna vez en sus vidas violencia física o sexual por parte de su pareja, o violencia sexual por una persona que no es su pareja.**

## SUECIA: VIOLENCIA DOMÉSTICA - TOMARSE EN SERIO UN DELITO GRAVE

A pesar de sus graves consecuencias, la violencia doméstica y de género se han considerado históricamente como asuntos familiares. Por ello, no se han realizado suficientes esfuerzos preventivos ni se ha llevado a los agresores ante la justicia en la medida de lo posible. La autoridad policial sueca del área metropolitana de Estocolmo ha puesto en marcha recientemente una iniciativa para impulsar cambios de actitud esenciales respecto a la violencia doméstica y de género, tanto entre el personal encargado del cumplimiento de la ley y el público en general, como medio para enfatizar y combatir todas las formas de violencia, y reducir la impunidad.

La iniciativa se basa en métodos de las fuerzas del orden que han resultado eficaces en casos de delincuencia organizada y bandas delictivas. La investigación se centra en el perpetrador, más que en la víctima, con un enfoque en delincuentes reincidentes con un historial de violencia contra sus parejas u otros miembros de la familia. Las herramientas de investigación también aprovechan los métodos aplicados para prevenir y abordar la delincuencia organizada, como medidas coercitivas secretas, modelos cartográficos analíticos, y vinculación con organizaciones de la comunidad local. Se contacta sistemáticamente con un coordinador forense en los casos sospechosos de violencia doméstica para garantizar que todas las pruebas forenses se recogen y evalúan adecuadamente. Se recurre a negociadores policiales especializados para convencer a los autores de violencia doméstica de que se adhieran a programas

similares a los de "deserción" dirigidos a los miembros de bandas, con la participación de psicólogos, servicios sociales y un centro especializado en violencia doméstica. Paralelamente, se lanzó una campaña de comunicación cuidadosamente orientada para combatir la arraigada reticencia a denunciar a la policía los presuntos casos de violencia doméstica.

Enfatizar en palabras y acciones el hecho de que estas formas de violencia son nada menos que delitos graves, ha tenido un impacto fundamental en la mentalidad de las fuerzas policiales. Los métodos más adecuados de tratamiento e investigación se han convertido en rutina. Los primeros resultados de la iniciativa piloto han sido notables, con una reducción importante del número de denuncias por reincidencia.

Cambiar de actitud lleva inevitablemente su tiempo, pero los resultados de la iniciativa de la policía de Estocolmo son alentadores y muestran cómo un cambio interno puede tener efectos positivos en la labor externa de aplicación de la ley.



***Una serie de herramientas saca provecho de los métodos aplicados con éxito a la delincuencia organizada, centrándose en el perpetrador más que en la víctima.***

# MONGOLIA - PROTECCIÓN DE MUJERES, NIÑOS Y NIÑAS

En esta era digital los menores son más vulnerables que nunca, y las restricciones debidas a la pandemia han exacerbado la situación. Por ello, la Policía de Mongolia ha tomado medidas drásticas para mejorar su capacidad para atender a los menores que necesitan atención y protección.

En 2020, la Policía Nacional creó una división para combatir la violencia doméstica y los delitos contra menores. Asimismo, el Departamento de Investigaciones Policiales creó otra división especializada en las investigaciones de delincuencia de menores y delitos cometidos por niños. Todos los departamentos de policía locales cuentan con un funcionario especialista en protección infantil, y la división de violencia doméstica y delitos contra menores ofrece orientación profesional para estos funcionarios de todo el país. Es más, el 70 % de todos los funcionarios de policía que tratan con niños que requieren atención y protección son mujeres.

Las principales responsabilidades de la división son:

- Organizar campañas de prevención de la delincuencia y de concientización sobre violencia doméstica y delitos contra menores;
- Ofrecer orientación profesional a departamentos locales de policía sobre prevención de la violencia doméstica y de los delitos contra menores;
- Supervisar la puesta en marcha de legislación sobre protección de los derechos de los niños y la prevención de la violencia doméstica y los delitos contra menores;

- Colaborar con las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales pertinentes que trabajen en el ámbito de la protección de menores y la violencia doméstica.

Desde que se creó, la nueva división ha desarrollado ocho campañas nacionales de concientización sobre violencia doméstica y los delitos contra menores. Los funcionarios de policía han identificado 1.254 menores víctimas de violencia doméstica, y han tomado medidas para protegerlos de acuerdo con la ley.



# ZAMBIA: UNIDAD DE APOYO A LAS VÍCTIMAS PARA COMBATIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Una ley del Parlamento de 1999 estableció la Unidad de Apoyo a las Víctimas de Zambia. Desde febrero de 2023, unos 400 funcionarios trabajan en la unidad, en todas las comisarías y puestos. Proporcionan asesoramiento profesional a las víctimas de delitos, y protegen a los ciudadanos de todo tipo de abuso. Ofrecen protección física, reciben denuncias, detienen a sospechosos, investigan delitos de género, ofrecen a las víctimas asesoramiento y las remiten a otros servicios que les permiten el acceso a refugios e infraestructuras médicas.

Una de las responsabilidades de la Unidad de Apoyo a las Víctimas es recopilar y redactar informes estadísticos trimestrales y anuales sobre violencia de género. Esta información se transmite a departamentos del gobierno y otras partes interesadas, incluyendo el sistema de las Naciones Unidas, para fundamentar las políticas y la planificación basada en hechos, y para elaborar estrategias de lucha contra la violencia de género.

Se han realizado mejoras en la recopilación y verificación de datos a fin de hacer frente más eficazmente a estos delitos:

- Elaboración de informes trimestrales para facilitar la supervisión de las tendencias y pautas durante el año;
- Un nuevo formato de clasificación de los datos que los divide por género y edad para mejorar la comprensión de los delitos de género;
- Inclusión de información sobre asesoramiento para que tanto las víctimas como la policía tengan un mejor conocimiento de los servicios de asesoramiento disponibles, aumentando así los casos remitidos a estos servicios.

La formación es un elemento fundamental en la recopilación de datos, pues los funcionarios deben comprender qué constituye violencia de género para poder registrarla como tal. El personal de varias provincias actualmente está recibiendo formación

sobre el uso de la base de datos y los modelos de informes. La formación también es clave para el registro de denuncias: los hechos sugieren que las víctimas pueden ser reticentes a la hora de presentarse ante la policía a causa de una conducta poco profesional por parte de los funcionarios que las reciben. Se ha establecido una red de 468 puntos de contacto únicos en las diez provincias. Tienen la responsabilidad de recibir y registrar las denuncias de delitos y de remitir a las víctimas, o a aquellos que denuncian en su nombre, a las unidades de apoyo a las víctimas. Estos funcionarios están recibiendo actualmente formación sobre cuestiones como confidencialidad, para lograr que aumenten los casos de delitos de género denunciados. Finalmente, se está terminando de elaborar un Manual de Formación sobre violencia de género para funcionarios de policía que se entregará durante la formación elemental. También se utilizará durante sesiones de formación multidisciplinarias para formar a otros socios que trabajen en el ámbito de la violencia de género.



## SUR DE ASIA - EL PRIMER CENTRO SOBRE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES ABRE EN PAQUISTÁN

La ley de Punjab de protección de las mujeres contra la violencia se aprobó en 2016 para combatir el azote de la violencia en este estado.

El objetivo era luchar contra toda forma de violencia contra las mujeres a través de las siguientes medidas:

- Amplias campañas de concientización;
- Asistencia telefónica gratuita para las víctimas;
- Mujeres policía destinadas en los Centros sobre Violencia contra las Mujeres;Cs
- Servicios de rescate;
- Creación de comités de protección de mujeres a nivel de distrito.

Como parte de la ley de Punjab de protección de las mujeres contra la violencia, el 25 de marzo de 2017 abrió en Multan el primer Centro sobre Violencia contra las Mujeres del Sur de Asia. El centro tiene 60 empleados, con mujeres en todos los departamentos, incluyendo funcionarias de policía del distrito. Estos centros cuentan con varios departamentos como policía, enjuiciamiento, salud, meditación, rehabilitación y un refugio. Los servicios ofrecidos son todos gratuitos. Dado que un solo caso puede tratarse en diferentes departamentos,

la autoridad de protección de las mujeres de Punjab ha desarrollado un software de referencia para mejorar la comunicación entre departamentos y garantizar transmisiones sin problemas entre los distintos servicios del centro, facilitando así la gestión de los casos en los departamentos y en el centro en su conjunto.

Sus principales funciones incluyen:

- Registro de casos y remisiones entre los departamentos del centro;
- Portales separados para cada departamento del centro;
- Generación de informes de los casos en un solo clic;
- Representación gráfica de las tendencias generales de los datos;
- Formularios y modelos adaptados para la notificación de casos.

Los centros utilizan también modelos basados en inteligencia artificial para examinar los datos recopilados en el software de los centros, y de esta forma identificar nuevas tendencias y sus causas, y documentar el proceso de elaboración de políticas.

**Desde que abrieron los centros sobre violencia contra las mujeres, se han registrado 8690 casos de violencia contra mujeres, en su mayoría violencia doméstica. El número de casos registrado ha ido en aumento, pasando de 1436 en 2017 a 2203 en 2021.**

## ÁFRICA AUSTRAL - VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL PUNTO DE MIRA

La operación *Basadi* es la respuesta operativa de una política cuyo objetivo es acabar con la violencia de género en el África Austral y alentar a más funcionarias de las fuerzas del orden a asumir un papel preponderante en esta cuestión. Esta operación a gran escala tiene lugar dos veces al año simultáneamente en dieciséis países, y está supervisada por la Organización Regional para la Cooperación de Jefes de Policía de África Austral (SARPCCO). Ha habido un número sorprendente de detenciones por delitos de género y otros delitos relacionados desde que la operación se puso en marcha en 2013. En 2021 cincuenta delincuentes fueron detenidos a pesar de las limitaciones de la COVID-19 y las adversas condiciones meteorológicas.

Lesoto es un miembro proactivo de esta operación y ha obtenido buenos resultados. En su caso, se desplegaron mujeres y hombres policía en una relación de 7 a 3, para garantizar que más mujeres estuvieran representadas y ocupasen puestos de liderazgo durante la ejecución de la operación *Basadi*.

Numerosos delitos de violencia contra mujeres y niños ocurren en el seno de comunidades muy unidas, y no es raro que las víctimas retiren sus denuncias en el último momento. No obstante, la Policía Montada de Lesoto está determinada a mejorar el nivel de concientización, dirigiéndose a grupos vulnerables de áreas remotas. La idea es sensibilizar a víctimas potenciales sobre la lacra de la violencia contra mujeres, niños y niñas, y la importancia de denunciar los casos de violencia de género. Intentan asimismo disuadirles de retirar

las denuncias, pues esto tiene un efecto negativo exacerbando los actos de abuso y motivando a los perpetradores a no cambiar su comportamiento.

### Detenciones durante la operación *Basadi* (2021)

- 3: Abducciones
- 31: Violaciones
- 13: Abusos
- 1: Trata de personas/Secuestro
- 2: Asesinatos



**Dato: *Basadi* significa “mujeres” en Setswana, una de las principales lenguas habladas en el África Austral.**

## ITALIA: "ESTO NO ES AMOR"- ROMPER EL CÓDIGO DE SILENCIO

El Servicio Central de Lucha contra la Delincuencia, perteneciente a la Dirección Central de Lucha contra la Delincuencia, recopila datos sobre violencia de género de todas las comisarías del país. El análisis de dichos datos se utiliza para identificar pautas y tendencias y para formular recomendaciones para las medidas preventivas que adoptan las autoridades policiales provinciales.

La violencia contra mujeres es un fenómeno complejo y, a menudo, una actuación policial eficaz se ve dificultada por conflictos de lealtad de las víctimas. Este tipo de violencia ocurre en todas las capas de la sociedad, pero se caracteriza por la reticencia de las víctimas para denunciar. Esto se debe en parte al miedo, pero también hay una tendencia a justificar el comportamiento agresivo de las parejas y exparejas. Cuando las víctimas finalmente buscan ayuda de la policía, necesitan tiempo para poder procesar su experiencia.

La policía estatal italiana está intentando cambiar las actitudes por medio de una novedosa campaña que lleva realizándose desde hace cinco años. Denominada "Esto no es amor", pretende tranquilizar a las víctimas y alentarlas a dar un paso adelante y denunciar el abuso. Las fuerzas del orden y psicólogos especialistas unieron sus fuerzas en esta campaña que hace uso de canales de comunicación tanto en línea como fuera de ella, incluso con mensajes impresos en bolsas de compra.

Asimismo, hay un sitio web específico donde se comparten consejos y se difunden las iniciativas tomadas por la policía de estado, como terapia para prevenir la reincidencia.

**Dato: Las estadísticas hablan por sí solas: en 2021, se denunciaron 89 delitos violentos de género al día.**



***"El silencio ayuda al abusador, nunca a la víctima."***

**Jefe de policía, director general de Seguridad Pública, con ocasión del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.**

# USO DE LA TECNOLOGÍA PARA DETENER LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN INDIA

La seguridad de las mujeres en el transporte público ha sido durante mucho tiempo motivo de preocupación para las fuerzas del orden en India. Hay una alta incidencia de acoso sexual y agresiones a mujeres en estos trayectos. A fin de abordar este problema de seguridad, numerosos estados de India están utilizando tecnología para mejorar el proceso de denuncia y prevenir la violencia sexual y de género en el transporte público.

La Policía de Haryana ha lanzado la aplicación *Durga Shakti*, un mecanismo de respuesta rápida que permite a las mujeres ponerse en contacto con la policía en caso de emergencia a través de una línea de asistencia para mujeres. Cualquier mujer o niña que se encuentre en dificultades puede enviar sus datos y la ubicación GPS a la línea de asistencia para mujeres del distrito mediante WhatsApp, simplemente pulsando un botón rojo en la aplicación, y un equipo de la comisaría más cercana saldrá en su ayuda. La policía puede utilizar la aplicación para enviar mensajes y consejos sobre seguridad y protección de las mujeres. Actualmente se está utilizando en otros estados de India como Rajastán, Delhi, Punjab, Himachal Pradesh y Uttar Pradesh.

**Dato: El caso *Nirbhaya* fue una violación en grupo particularmente brutal que tuvo lugar en 2012. La víctima no sobrevivió. La prensa le dio a la víctima el nombre de *Nirbhaya* – que significa la "valiente".**

Otra iniciativa reciente es el escuadrón *Nirbhaya*, que comenzó su andadura en septiembre de 2021 y cuyo objetivo es prevenir el acoso sexual en lugares públicos en Bombay. Cada escuadrón está formado por funcionarios con una formación especial: una funcionaria de policía, dos agentes, al menos uno de ellos mujer, y un conductor o conductora. Estos escuadrones identifican y patrullan puntos de mayor actividad

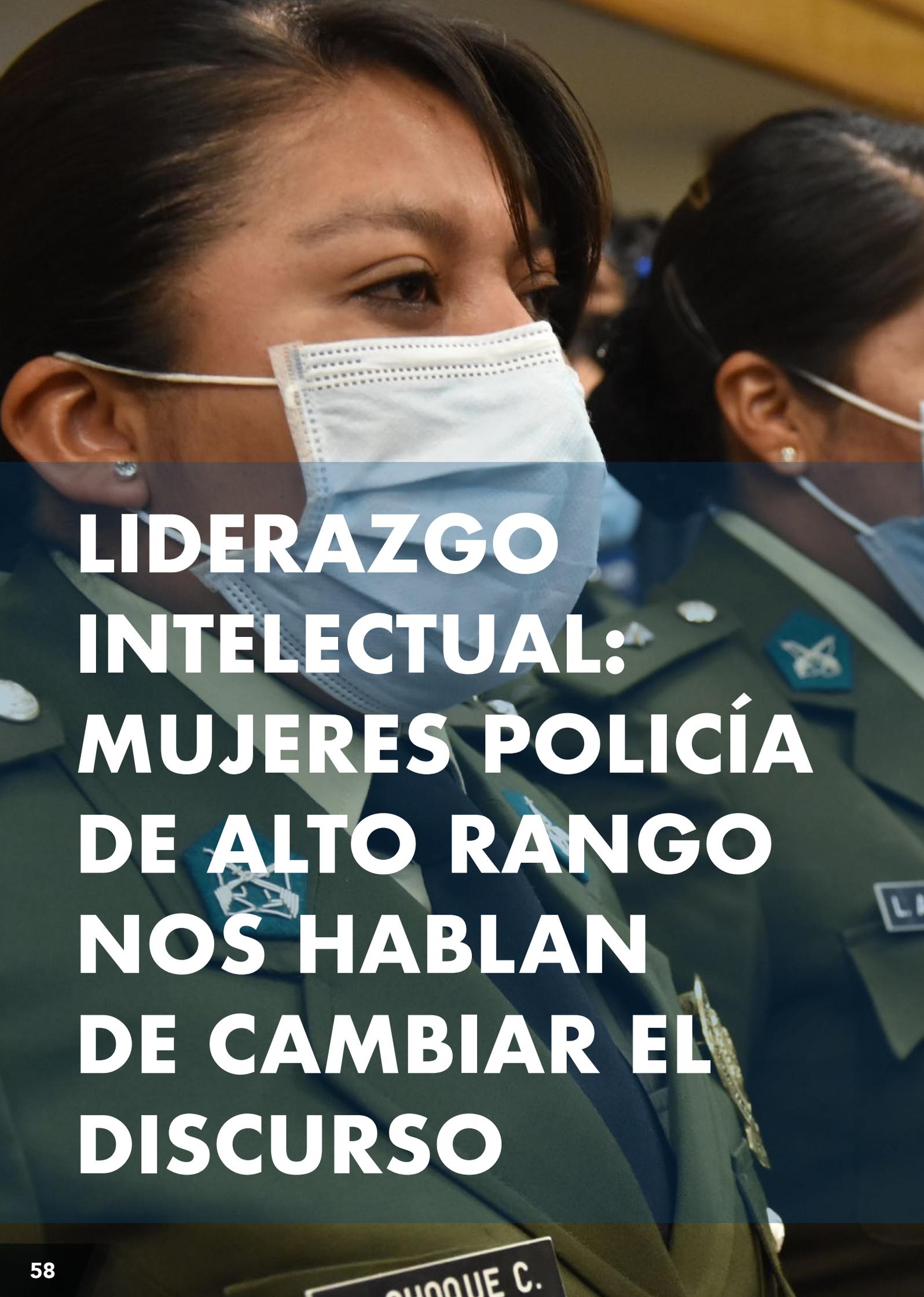
delictiva, lugares aislados y áreas donde se ubican los refugios y albergues de mujeres. Los escuadrones también imparten sesiones de formación en colegios e institutos y han colocado "buzones *Nirbhaya*", donde las estudiantes pueden notificar cualquier problema. "El escuadrón *Nirbhaya* se ha formado con el objetivo de crear un sentimiento de respeto hacia las mujeres en la sociedad y suscitar temor ante la ley, así como reducir el acoso a las mujeres» – Hemant Nagrale, comisario de policía de Bombay.

*"Se está creando el escuadrón *Nirbhaya* con el propósito de despertar la consideración hacia las mujeres en la sociedad y el respeto de la ley, así como reducir el acoso a las mujeres."*

**Director de la Policía de Bombay  
Hemant Nagrale**

Y, finalmente, ya está en línea *Aparajitha*. Esta iniciativa fue lanzada por la policía del estado de Kerala para combatir el acoso de mujeres y niñas en línea. Es un mecanismo de respuesta rápida para la reparación de prejuicios, y se introdujo tras el confinamiento por la COVID-19, cuando las personas pasaban más tiempo en línea y aumentó el ciberacoso. En cada comisaría hay funcionarias de policía con formación especializada que colaboran con unidades de asuntos cibernéticos, secciones de distrito especializadas en este mismo ámbito, unidades de alta tecnología y el proyecto *CyberDome*, para identificar y localizar a delincuentes y emprender actuaciones judiciales manteniendo a la vez la confidencialidad de las víctimas y de sus familias.



A close-up photograph of two women in police uniforms. The woman in the foreground is wearing a white surgical mask and looking slightly to the right. She has dark hair and is wearing a small earring. The woman in the background is also wearing a white surgical mask and looking in the same direction. Both are wearing dark green police uniforms with blue accents and patches. The text is overlaid on the image in large, white, bold, sans-serif font.

**LIDERAZGO  
INTELECTUAL:  
MUJERES POLICÍA  
DE ALTO RANGO  
NOS HABLAN  
DE CAMBIAR EL  
DISCURSO**

Echando la vista atrás, incluso solo cincuenta años, se ha avanzado mucho en la igualdad de género por todo el mundo, y este también ha sido el caso en cuanto a la paridad de género en la labor policial. ¿Hasta qué punto se ha traducido este fenómeno en cambios en las oportunidades y el apoyo para las mujeres, y en su papel en los servicios policiales?

Presentamos aquí relatos de cinco mujeres excepcionales líderes en la actividad policial que reflexionan sobre sus propias trayectorias, cómo eran las cosas antes y cómo están cambiando, así como el papel que desempeñan alentando a las mujeres en la policía.



**General de división  
Anne-Marie Nainda,  
Subinspectora general responsable  
de administración,  
Policía de Namibia**

*“Cuando era joven, me preguntaba por qué tan pocas mujeres elegían hacer carrera en la policía, así que, por curiosidad, solicité entrar en ella. El 1 de abril de 2017 pasé a ser la primera funcionaria de policía subinspectora general y la primera mujer general de división, un nombramiento histórico en mi país”.*



Foto tomada en Julio 2022

**Subdirectora general de policía  
Fanny Koh, jefa del Mando de  
Seguridad del Transporte Público  
(TransCom) en la Policía de  
Singapur.**

*“La unidad especializada que dirijo está formada mayoritariamente por hombres jóvenes que están completando su servicio militar, y su cometido es proteger las redes de transporte terrestre de Singapur contra amenazas a la seguridad y apoyar a la policía es su misión de prevenir, disuadir y detectar la delincuencia”.*



**Teniente coronel Dana Humaid Al Marzouqi, directora general de la Oficina de Asuntos Internacionales, Ministerio del Interior, Emiratos Árabes Unidos (EAU)**

*“Trabajo en el ámbito de la aplicación de la ley, y soy responsable de la agenda del Ministerio para la colaboración internacional. Trabajo en estrecha colaboración con fuerzas del orden y organizaciones internacionales que operan en los Emiratos y en el extranjero, y dirijo la secretaría de la International Security Alliance (ISA), que reúne a diez ministerios del interior de todo el mundo para colaborar en diferentes cuestiones de seguridad. Asimismo, soy directora ejecutiva de la Interfaith Alliance for Safer Communities, una organización no gubernamental de carácter religioso con sede en Ginebra”.*



**Comisaria principal Alicia Malo Sánchez, jefa de la División de Cooperación Internacional, España**

*“Hace treinta años, en septiembre de 1990, después de haber obtenido un grado en Lengua y Literatura Españolas y Lingüística, aprobé el examen de entrada en la Academia de Policía Nacional en Ávila. Tenía 23 años. Estudié para ser comisaria de policía, finalizando en 1993. Teniendo en cuenta que las mujeres solo se admitían en la Policía Nacional desde 1978, por aquel tiempo todavía no había mucha presencia femenina en el cuerpo. En 2020 fui la primera mujer en dirigir la División de Cooperación Internacional de la Policía Nacional española, el principal organismo encargado de la cooperación policial internacional”.*

**Tanya Varela, comandante general  
de la Policía de Ecuador**

*“Tras finalizar los estudios de bachillerato, mi padre quería que fuese a la universidad para ser economista. Sin embargo, el 3 de septiembre de 1983, cuando tenía 17 años, vi un anuncio en un periódico. Era una llamada para entrar en la segunda promoción de funcionarias de policía. En el anuncio figuraba la coronel Teresa Carranza, la primera mujer en vestir un uniforme de la policía en mi país. La imagen de esa preciosa mujer en un uniforme impecable me impresionó mucho, y en ese momento me dije: “Eso es para mí”. Mi decisión de entrar en la Escuela Superior de Policía General Alberto Enríquez Gallo en 1984 sorprendió a mis padres, pero me apoyaron totalmente. Me gradué en 1987 y, con veinte años de edad, comencé a trabajar en una institución donde solamente había otras doce mujeres”.*

*“Me encanta el trabajo sobre el terreno. En el transcurso de mi carrera profesional, he demostrado que no soy solamente una funcionaria de*

*escritorio, y el personal que depende de mí me respeta por ello. He ocupado varios puestos, incluyendo jefa de Comisaría de Policía, jefa de Georreferencia de Delitos, directora de la Escuela de Formación de Mujeres de Guayaquil, directora del Hospital de la Policía Nacional y comandante del Distrito Central y el Subdistrito de Guayas”.*

**Tanya Varela, General Commander  
of the Ecuador Police**

## ¿Cómo comenzó su trayectoria en la policía y en qué punto de esa trayectoria se encuentra hoy?

### Subdirectora general Koh

He disfrutado de una carrera profesional variada y estimulante desde que me uní a la Policía de Singapur en 1998. Fue una elección motivada por el deseo de explorar las numerosas facetas de la sociedad singapurense y evitar quedarme atrapada en un trabajo de oficina. Desde entonces, han sido 24 años muy gratificantes en el cuerpo. En estos años he ocupado diferentes puestos claves como:

- > Vicecomandante de la unidad de lucha contra el terrorismo Protective Security Command;
- > Subdirectora del Departamento de Formación y Desarrollo de Capacidades;
- > Subdirectora de la División de Seguridad en Grandes Acontecimientos del Departamento de Operaciones;
- > Subdirectora de la Dirección de Política de Operaciones, Política de Seguridad y Desarrollo en la División de Operaciones Conjuntas del Ministerio del Interior;
- > Jefa de Operaciones y Formación en la División de Policía Ang Mo Kio;
- > Jefa de Desarrollo de Operaciones en el Departamento de Investigaciones Policiales.

### General de división Nainda

Soy en cierto modo una pionera, pues empecé a formar parte de la policía local cuando sólo tenía 18 años. Había pocos ejemplos de mujeres referentes en aquella época, y de niña no recuerdo más que a una mujer policía en donde vivía. Alistarme en la Policía de Namibia fue una elección profesional poco común – y muy valiente.

A lo largo de mi carrera, he tenido que superar innumerables etapas, culminando con mi histórico nombramiento como subinspectora general.

1996: Primera mujer miembro de una OCN de INTERPOL, Windhoek, con responsabilidades en temas de drogas, recursos protegidos, delincuencia relacionada con vehículos, armas de fuego, fraude y robo de ganado;

2003: Primera mujer funcionaria de la Policía de Namibia (NAMPOL) en ser puesta a disposición en la Oficina Regional de INTERPOL en Harare como funcionaria especializada en delitos violentos, prófugos, y servicios regionales de formación;

2007: Primera mujer comandante regional/provincial de la región de Oshikoto;

2014: Vicecomisaria del Componente Policial de la Comunidad de Desarrollo de África Austral (SADC) de la Misión de Observación en Lesoto y comandante del contingente de NAMPOL;

2017: Primera funcionaria subinspectora general de policía y general de división.

## PREDICANDO CON EL EJEMPLO

### General de división Nainda

*Mi papel ha sido esencial para el establecimiento y desarrollo de redes y actividades para mujeres, tanto a nivel nacional como regional. En calidad de asesora interactúo con instituciones policiales al nivel que corresponda sobre cuestiones relacionadas con el desarrollo profesional y la inclusión de mujeres en todos los programas. Dirijo y apoyo iniciativas de funcionarias de policía, tanto formal como informalmente. También estoy atenta a los talentos y me implico con las mujeres en temas de desarrollo personal y decisiones profesionales.*

### Subdirectora general Koh

*Ocupé el puesto de vicecomandante del Grupo Especializado Interinstitucional para apoyar los esfuerzos intergubernamentales de Singapur para gestionar la pandemia de COVID-19 en albergues de trabajadores migrantes. Este cometido implicaba funciones relativas al orden público y a la supervisión de la atención recibida por los residentes y su bienestar.*

## SUPERAR LA DISCRIMINACIÓN

### General comandante Varela

*La percepción del trabajo de las mujeres en la institución ha cambiado claramente desde que comencé mi trayectoria profesional. En el pasado, el único papel de las mujeres era como secretarias de jefes de policía. Sin embargo, con el tiempo hemos demostrado ser perfectamente capaces de realizar cometidos en cualquier otro campo. Considero que las mujeres no están en la Policía Nacional para competir con los hombres, sino para trabajar con ellos con el fin de lograr los propósitos establecidos por la institución. Además, las mujeres*

*tienen una mejor aptitud para tratar problemas sociales, razón por la cual debemos estar en las calles trabajando con la comunidad en todas las áreas. Mi objetivo es aumentar la autoestima y la confianza de mis colegas. Creo que una mujer policía debe mantener su feminidad, y que las mujeres embarazadas deben tener un entorno de trabajo adecuado. No tiene sentido hablar sobre igualdad de género si no ponemos esto en práctica.*

### Comisaria principal Sánchez

*En la sociedad española, las funcionarias de policía son respetadas y valoradas por su profesión, y en los últimos años cada vez es más habitual ver a mujeres en la policía. Las fuerzas del orden son un reflejo de la sociedad a la que protegen, y la sociedad española ha evolucionado hasta el punto en el que no sólo se aceptan a las mujeres en la policía, sino que su papel en la labor policial se considera necesario. El número de mujeres en la policía ha ido aumentando en los últimos años conforme la sociedad ha ido acercándose a la igualdad. En la policía española se trata igualmente a mujeres y hombres, especialmente en el reclutamiento, la promoción profesional, la formación y las condiciones de trabajo, de acuerdo con los principios de igualdad de oportunidades, mérito, capacidad y antigüedad.*

### Teniente coronel Dana Humaid Al Marzouqi

*Desde que entré en el Ministerio del Interior hace más de diez años, ha habido un incremento significativo de compañeras nombradas para puestos decisivos y de liderazgo en sus respectivos campos. Esto ha ocurrido gracias al impulso de una directiva procedente del más alto nivel en el ministerio, cuyo objetivo es aumentar la diversidad, la inclusión y la igualdad de género en todos los cuerpos policiales en los EAU. Ha sido apasionante participar en esta transformación.*

## INCENTIVAR LA ENTRADA DE MUJERES EN LA POLICÍA

### Comisaria principal Sánchez

*Como mujer que trabaja en un organismo encargado de la aplicación de la ley, pienso que es mi deber dedicar parte de mi tiempo a convencer a las mujeres de que este trabajo no es sólo para hombres, y que ellas también pueden ocupar puestos de responsabilidad. Este año la convocatoria de candidaturas para la Policía Nacional ha eliminado el requisito de estatura, así que esperamos que el número de mujeres que entren en el cuerpo sea mucho mayor que en los años anteriores.*

### Teniente coronel Dana Humaid Al Marzouqi

*Hemos creado varios incentivos para alentar a las mujeres a unirse al cuerpo, incluyendo becas para poder continuar con los estudios y cursos y talleres de formación especializados para mejorar y desarrollar sus capacidades. Un ejemplo es el Programa de Liderazgo de Mujeres Policía, creado para proporcionar a las funcionarias de policía todas las capacidades necesarias para poder ocupar altos puestos en sus respectivos campos.*

## COSECHANDO LOS BENEFICIOS DE CONTAR CON MUJERES EN LA LABOR POLICIAL

### Teniente coronel Dana Humaid Al Marzouqi

*Las mujeres pueden desempeñar un papel muy importante en la seguridad pública y en la consolidación de la paz mediante su trabajo en las fuerzas del orden y como mujeres policías. Soy testigo de ello. Las mujeres policía aportan cualidades profesionales únicas y valiosas a la labor de aplicación de la ley, con una disminución de la probabilidad de uso de la fuerza y una mejora en las relaciones con la comunidad. Creo que esto mejora la capacidad de las fuerzas del orden para tener un impacto positivo en las comunidades a las que sirven. El aumento en el número de mujeres con altos cargos en policías federales y locales en los EAU reafirmará los esfuerzos por hacer que nuestras comunidades sean más seguras.*

### General de división Nainda

*Algunas formas de delincuencia organizada transnacional tienen una naturaleza muy sesgada en cuanto al género, por lo que las futuras respuestas en materia de seguridad solo serán eficaces si se toman en cuenta la diversidad y la igualdad. Una labor policial moderna requiere funcionarios astutos y versátiles que estén al día en las nuevas tecnologías y sean capaces de superar la astucia de los delincuentes. Las funcionarias de policía no sólo son esenciales en este cometido, sino que también deberían asumir el reto y liderar la lucha, aprovechando las oportunidades de cambio, de desarrollo de capacidades y de liderazgo.*

## ¿Y QUÉ DEPARARÁ EL FUTURO? UNA VISIÓN PARA LOS PRÓXIMOS CIENTOS AÑOS DE LABOR POLICIAL

Aunque se han realizado enormes avances para superar el sesgo de género, priorizar la participación de las mujeres y promover la equidad de género en la labor policial, todavía hay margen de mejora y se deben adoptar más medidas para continuar avanzando hacia la paridad de género en las fuerzas del orden.

Nuestras cinco líderes de opinión comparten sus visiones y pensamientos sobre cómo serán los próximos cien años para las mujeres en los cuerpos de policía, con un mensaje para mujeres policía en servicio y aspirantes a serlo.

### Comisaria principal Sánchez

*Iremos a todos los ámbitos, centrándonos en aquellos en los que somos más necesarias. Con el apoyo de unidades de investigación y de inteligencia, aumentaremos el trabajo preventivo en cuestiones de género e introduciremos mejoras en el campo operativo, de forma que las personas se sientan más seguras.*

### Subdirectora general Koh

*La labor policial no es desde luego para personas débiles. Las mujeres policía deben tener un sólido sentido de la justicia, pasión por servir, necesidad de desafíos y la disposición para hacer un esfuerzo adicional. Los funcionarios de policía, independientemente de su género, deben ser resilientes mental, emocional y físicamente, pues su cometido es hacer que nuestro mundo sea seguro y esté mejor protegido.*

### General de división Nainda

*La percepción del papel de las mujeres en la labor policial ha cambiado totalmente en los últimos años. Actualmente se acepta ampliamente su presencia en las fuerzas policiales y, en general, se nos aprecia y respeta, aunque sigue habiendo ciertos sesgos de género que llevan a la gente a pensar que los hombres son más adecuados para ciertos cometidos y puestos. Las palancas de cambio son la voluntad política (políticas de gobierno y marcos sobre igualdad de género y capacitación de mujeres), compromiso y apoyo de la dirección policial, así como actividades de apoyo e iniciativas de redes de mujeres dentro de la policía.*

### Teniente coronel Dana Humaid Al Marzouqi

*Mi mensaje es que las mujeres tienen un papel esencial en la protección de nuestras comunidades. Animo a todas las mujeres interesadas a explorar las oportunidades disponibles para ellas en los servicios policiales locales. La policía de los EAU ha evolucionado considerablemente en los últimos años, y pensamos que, si queremos llegar a nuestro máximo potencial, tenemos que evolucionar constantemente. Evolución en términos de nuestras prácticas, nuestra cultura y nuestro personal. Asimismo, ir aumentando el número de mujeres con altos cargos es una parte esencial de esta evolución para los próximos años y el futuro lejano.*

### Comisaria principal Sánchez

*Dado que la maternidad se ha definido como uno de los elementos determinantes en las posibilidades de promoción de las mujeres en las fuerzas del orden y en el ejército, todas las medidas que contribuyan a conceder los mismos derechos y responsabilidades parentales a hombres y mujeres animarán a más mujeres a no abandonar sus ambiciones y aspirar a puestos de mayor responsabilidad. El concepto de responsabilidad parental compartida está firmemente arraigado en la sociedad española y esto ayudará a definir y facilitar las carreras profesionales de las mujeres en las fuerzas del orden. Los porcentajes actuales de hombres y mujeres en la policía no representan totalmente los datos demográficos de la sociedad española, aunque las estadísticas muestran una tendencia hacia un incremento en el número de mujeres en todos los rangos, de acuerdo con uno de los objetivos establecidos por la Red Europea de Mujeres Policía.*



**VOCES DE  
INTERPOL:  
CÓMO HEMOS  
CAMBIADO**

Desde los comienzos, la diversidad ha sido importante para nuestra Organización. Como institución internacional, nos esforzamos por reflejar no sólo la diversidad de género, sino también la diversidad geográfica. Cien años es mucho tiempo, y en nuestros cien años de existencia hemos cambiado. Actualmente, INTERPOL cuenta con 1.081 empleados procedentes de \*116 países, y las mujeres representan un \*33,3%. Oigamos lo que nos dicen cinco policías líderes sobre los cambios que han visto, cómo la diversidad y la participación de las mujeres han contribuido al progreso de la Organización en las últimas décadas, y su visión para el futuro.



### **Madan Oberoi** **Director Ejecutivo** **de Tecnología e** **Innovación**

Siete años en INTERPOL

Comencé mi segundo mandato en INTERPOL en junio de 2019, y este es mi séptimo año con la Organización. Serví en fuerzas del orden durante más de dos décadas, e INTERPOL fue el siguiente paso lógico, ya que aborda los problemas desde una perspectiva global y la mayoría de los delitos hoy día cuentan con un elemento transnacional. En la actualidad soy directora ejecutiva de Tecnología e Innovación.

#### **¿Ha constatado algún problema relacionado con el género en su cometido actual?**

Hay algunos problemas relacionados con el género en el campo de la tecnología y la innovación. Existen diferencias en cómo los hombres y las mujeres trabajan y se benefician de ambas. Uno de los principales problemas es la brecha de género: con frecuencia las mujeres están insuficientemente representadas en los campos relacionados con la tecnología. Esto se ha atribuido a varios factores como normas sociales y culturales, sesgos y falta de acceso a recursos y oportunidades.

Otra cuestión es el impacto de la tecnología y la innovación en los roles de género y las relaciones. La tecnología puede bien reforzar roles de género tradicionales o cuestionarlos al ofrecer nuevas oportunidades a las mujeres. Por ejemplo, el incremento en el trabajo a distancia ha permitido a las mujeres trabajar desde casa y encontrar un mejor equilibrio entre las responsabilidades

profesionales y familiares. Por otro lado, la tecnología también puede perpetuar el sesgo de género y los estereotipos, como los algoritmos y los modelos de aprendizaje automático que refuerzan la discriminación de género.

En los últimos años, he visto muchas iniciativas para abordar las cuestiones de género en la tecnología y en la innovación. Entre ellas, programas para alentar a las niñas y a las mujeres a trabajar en este campo, establecer cuotas de género en puestos de liderazgo o introducir principios de diseño inclusivos en el desarrollo de la tecnología. Si queremos crear una sociedad más inclusiva y equitativa, tenemos que reconocer y abordar las cuestiones de género en la tecnología y la innovación. Fomentando la igualdad y la diversidad de género en la tecnología y la innovación, podremos garantizar que todos puedan beneficiarse de las oportunidades que se ofrecen en este ámbito.

#### **¿Hacia dónde vamos en los próximos cien años?**

En mi opinión, la igualdad de género en la labor policial no es un tema exclusivo de las mujeres. Los hombres son socios importantes para lograr la paridad de género y pueden ser agentes de cambio en una cultura policial dominada por los hombres. INTERPOL está celebrando su centenario este año, y mantiene su compromiso de reflejar la creciente diversidad de la comunidad mundial de las fuerzas del orden. Con el incremento de la interconexión entre los países miembros, esperamos ver un aumento en el número de funcionarios de las fuerzas del orden con distintos orígenes, identidades étnicas, religiones y culturas. Como resultado, habrá una plantilla más inclusiva que continuará reforzando los

conocimientos de INTERPOL. Al contar con un abanico más amplio de perspectivas, la Organización estará mejor capacitada para abordar el complejo y cambiante problema de la delincuencia transnacional. La inclusión

y la creación de un entorno de trabajo donde todos se sientan valorados y respetados seguirá siendo una de las principales prioridades de la Organización a todos los niveles en los próximos cien años.



**Roraima Ana Andriani**  
**Directora Ejecutiva**  
**de Alianzas y**  
**Planificación**

22 años en INTERPOL

Me incorporé a INTERPOL la semana inmediatamente posterior a los atentados terroristas del 11 de septiembre en Estados Unidos. Ciertamente, siempre recordaré la tragedia de aquellos días y la profunda motivación que surgió en todos los funcionarios encargados de la aplicación de la ley para trabajar más duro a fin de contribuir a hacer del mundo un lugar mejor. Desde entonces, nuestra Organización ha ido evolucionando en muchos ámbitos, desarrollando estrategias, capacidades, tecnologías y conocimientos especializados. INTERPOL ha ganado cada vez más relevancia, sustancia y eficacia. Por supuesto, me siento muy orgulloso de haber

contribuido a lo que INTERPOL es hoy. Como funcionaria de policía, como funcionaria pública internacional y como mujer puedo decir que he pasado la mayor parte de mi vida profesional en el lugar donde deseaba estar.

**¿Cuál es su visión de futuro para INTERPOL?**

Para el futuro de INTERPOL yo apostaría por “las personas”. Las personas son la clave. Motivar al personal, desarrollar sus carreras, tener una visión que evolucione: ese es el futuro que quiero ver. Creo en las próximas generaciones de policías y funcionarios. Ellos están promoviendo el cambio cultural. Hoy, cuando hablo con mis colegas jóvenes de la Organización, no les importa tu sexo, tu edad o de dónde vienes. Les importa la Organización, trabajar juntos. Esto es lo que me gustaría ver como cambio cultural, de modo que tener colegas mujeres o mujeres en puestos de liderazgo sea una parte normal de la vida, y espero que consigamos llevar a la Organización hacia esta visión del futuro.



**Karla Andrade**  
**Alvarenga,**  
**funcionaria regional**  
**especializada;**  
**funcionaria de**  
**enlace encargada**  
**de la seguridad,**  
**Oficina Regional de**  
**San Salvador para**  
**América Central**

Dos años en INTERPOL

Antes de entrar en INTERPOL como funcionaria regional especializada/funcionaria de enlace encargada de la seguridad en la Oficina Regional de San Salvador para América Central, fui funcionaria de policía durante

27 años. Para mí, trabajar en INTERPOL es una gran oportunidad para mi desarrollo profesional.

**¿Cómo puede fomentarse la diversidad y la inclusión en las oficinas regionales?**

Creo que debe haber más representación de los distintos países miembros en cada Oficina Regional. Debe alentarse a que abran los puestos a una mayor variedad de candidatos y cambien los procedimientos de reclutamiento a fin de garantizar que la inclusión sea una práctica habitual. El equipo directivo en la Oficina Regional de San Salvador es un gran ejemplo de inclusión de mujeres e igualdad de género. También nos gustaría que hubiera una política que alentase a los países miembros a ofrecer puestos en INTERPOL a funcionarias de policía.



**Juan Prieto Rojas,  
Responsable de  
equipo, Centro de  
Mando y Coordinación**

26 años en INTERPOL.

Entré en INTERPOL porque quería conocer la comunidad policial internacional con sus diversas culturas y sus diferentes instituciones policiales y métodos de trabajo, así como los retos a los que se enfrenta en la lucha contra la delincuencia transnacional.

**¿Hay problemas relacionados con el género en su trabajo? ¿Cuáles son y cómo podrían abordarse?**

Durante el proceso de reclutamiento para el Centro de Mando y Coordinación (CCC), estamos intentando que haya más mujeres incluidas en la lista de candidatos seleccionados. No obstante, he observado que estos puestos los solicitan menos mujeres que hombres. Puede que se requiera una estrategia de INTERPOL para animar a mujeres de todo el mundo a solicitar puestos vacantes que encajen en su perfil profesional y cualificaciones.

**Háblenos de algunas de las mujeres que haya visto contribuir al cambio en INTERPOL con los años**



**Shewaye Shumye,  
Talent Attraction  
and Diversity  
Coordinator,  
Human Resources  
Management  
Directorate**

Cinco años en INTERPOL

Entré porque creo que la misión de la Organización merece la pena, y porque sus valores coinciden con

He visto un importante progreso en la Organización en cuanto a los esfuerzos por satisfacer los requisitos operativos de los países miembros, y algunas mujeres en puestos directivos han desempeñado un papel fundamental en este cambio. Por ejemplo, cuando llegué a INTERPOL en 1997, trabajé con Julia Viedma, una funcionaria especializada de la Dirección de Drogas y Delincuencia Organizada. Gracias a su destacada actuación, fue ascendida a subdirectora de Europa y posteriormente a otros puestos de dirección. Finalmente, en 2015 pasó a ser directora de la Dirección de Desarrollo de Capacidades y Formación.

Otro ejemplo es la general Juliette Parra Kure, que fue jefta de la OCN de Bogotá y la primera mujer en dirigir esta oficina. Gracias a su amplia experiencia policial, fue clave en la reestructuración de la OCN de Bogotá. Ascendió a general en 2017, la cuarta mujer en lograr este rango en los 126 años de la policía de Colombia.

El ejemplo más reciente es Branislava Stojcevski, que pasó varios meses trabajando como subdirectora en funciones del CCC. Era la única responsable en funciones cruciales como coordinadora de IMEST y Operaciones IRT y coordinadora de la Sala de Operaciones del CCC en Lyon. Demostró una extraordinaria capacidad y eficacia en su gestión en estos tres puestos.

los míos. Quería ayudar a INTERPOL a tener éxito en su misión ayudando a la Organización a reclutar a las personas idóneas para defender su causa.

**¿Qué cambios ha visto con los años?**

En mi opinión, en los últimos años se han realizado avances notables en cuanto a diversidad geográfica y de género. Por ejemplo, la tasa de géneros a nivel de personal directivo era 24,24 % mujeres/75,76 % hombres en diciembre de 2022, comparado con 21,88 % mujeres/78,13 % hombres en diciembre de 2021.

El número de diferentes nacionalidades (considerando la nacionalidad principal) aumentó de 110 en diciembre de 2021 a 116 en diciembre de 2022.

### ¿Qué medidas se están tomando actualmente para abordar los retos identificados?

Creo que vamos por el buen camino. Nuestra estrategia de Recursos Humanos 2023-2025 incluye una línea de Diversidad e Inclusión, y la Organización está

determinada a incrementar la diversidad geográfica y de género. Estamos llegando a mujeres que pueden estar interesadas en unirse a nosotros a través de varios canales y organizaciones como UNPOL y la Asociación Internacional de Mujeres Policía. Con el respaldo de los estados miembros que han firmado la resolución sobre Diversidad e Inclusión, el compromiso del Comité Ejecutivo y el liderazgo del Secretario General y otros cargos, tengo esperanza de que podremos lograr los objetivos que hemos establecido.



**Laurent Felgerolles,**  
**Coordinador del**  
**programa**  
**Centenario de**  
**INTERPOL**  
14 años en INTERPOL

Tras 10 años en el sector privado, acepté un contrato inicial de 18 meses en INTERPOL en el año 2009. Quería hacer buen uso de mis capacidades y experiencia, y contribuir a construir un mundo más seguro para todos. Esta fue (y lo sigue siendo) mi principal motivación, y es lo que da sentido a mi trabajo. La segunda razón era un deseo de continuar experimentando la diversidad tan rica de un entorno de trabajo internacional.

### ¿Cuál es su aportación en su trabajo diario en relación a la integración de la igualdad de género?

Dirijo varios equipos diferentes y he trabajado y sigo trabajando en diferentes reclutamientos, siempre procurando incluir a personas de distintos orígenes. También estoy promoviendo internamente y en los países miembros las diferentes acciones que la Organización está llevando a cabo en esta materia, en relación con la actuación policial con perspectiva de género (las formaciones de la cartera CBT, la nueva estrategia de RR. HH., o la recopilación de prácticas de los países realizada en el marco del Centenario, como ejemplo). Está ampliamente reconocido que las múltiples

perspectivas y la diversidad impulsa la creatividad y la innovación, y ayuda a identificar nuevas oportunidades. La igualdad de género es un derecho humano y, sin embargo, la humanidad ha vivido siglos de desigualdad. Creo que tomar conciencia de este pasado y de las cuestiones que siguen vigentes en la actualidad ayudaría a avanzar hacia la igualdad.

### ¿Dónde estaremos de aquí a cien años?

¿Existirán el concepto y las cuestiones de género en cien años? Espero que para entonces la igualdad sea la normalidad en nuestras vidas y en todo el mundo.



Retrato de una patrulla de policía en Finlandia. Foto de Mika Pakarinen.





## Acerca de INTERPOL

Hoy en día, las distintas formas de delincuencia están interrelacionadas y revisten un carácter mundial. Existe, más que nunca, la necesidad de una cooperación policial multilateral para abordar los desafíos a los que se enfrenta el mundo en materia de seguridad. La función de INTERPOL es permitir que las policías de sus 195 países miembros colaboren para hacer del mundo un lugar más seguro.

INTERPOL ofrece un acceso protegido a bases de datos mundiales con información policial sobre delincuentes y delitos, y proporciona apoyo operativo y forense, servicios de análisis y formación. Nuestras notificaciones, clasificadas por colores, se utilizan para alertar a la policía de todo el mundo sobre personas buscadas, riesgos para la seguridad y modus operandi.

Todas estas capacidades policiales se prestan en todo el mundo y sustentan cuatro programas mundiales dirigidos contra los problemas que consideramos más acuciantes hoy en día: la delincuencia financiera y la corrupción, el terrorismo, la ciberdelincuencia, y la delincuencia organizada y las nuevas tendencias delictivas.

La Secretaría General de INTERPOL tiene su sede en Lyon (Francia) y cuenta con el apoyo del Complejo Mundial de INTERPOL para la Innovación, situado en Singapur, seis oficinas regionales y las oficinas de representantes especiales ante la Unión Africana, la Unión Europea y las Naciones Unidas.

Asimismo, disponemos de oficinas de enlace en la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, sita en Viena; en Europol, en La Haya; y en la región del Caribe, en Bridgetown (Barbados).

Cada país miembro dispone de una Oficina Central Nacional de INTERPOL, cuya plantilla está integrada por funcionarios de las fuerzas del orden nacionales y que conecta al país y a sus agentes de primera línea con nuestra red mundial.



@INTERPOL\_HQ



INTERPOL



INTERPOL\_HQ



INTERPOL\_HQ



[www.interpol.int](http://www.interpol.int)