

**INFORME**

**DEPARTAMENTO POLÍTICAS**

**DE GÉNERO**

**POLICÍA METROPOLITANA**

**COMITÉ DE SEGUIMIENTO DEL SISTEMA**

**DE SEGURIDAD PÚBLICA**

**OCTUBRE 2015**

## INDICE

INTRODUCCION.....	3
OBJETIVO.....	3
POLITICAS DE GÉNERO. ANALISIS GLOBAL- .....	4
DEPARTAMENTO POLITICAS DE GÉNERO DE LA POLICIA METROPOLITANA.-.....	8
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	20

## INTRODUCCION

El Comité de Seguimiento del Sistema de Seguridad Pública analiza en el presente informe los parámetros de creación, funcionamiento, estructura, implementación, así como los criterios de actuación y respuesta del Departamento de Políticas de Género de la Policía Metropolitana.-

Para ello, no sólo se recopiló material existente y aquél que nos fuera suministrado por la Jefatura del área, sino que miembros de este Comité se constituyeron tanto en la sede o base del área, cuanto en cada uno de los sectores del Departamento que funcionan en las Comunas 4, 12 y 15.-

## OBJETIVO

Analizar la formación, capacitación, y evolución del Departamento de Políticas de Género de la Policía Metropolitana, en relación con los parámetros de funcionamiento, estructura, destinatarios, implementación, así como los criterios de actuación de dicha área.-

Del mismo modo, evaluar aquellos indicadores de respuesta con el fin de determinar la necesidad de mantenimiento, profundización, adecuación, y/o transformación de aquellos que resulten significativos, así como la conveniencia de reasignación de recursos para completar el sistema existente.-

## POLITICAS DE GÉNERO. ANALISIS GLOBAL-

Como necesario prolegómeno, antes del abordaje del objetivo principal de este trabajo, debemos efectuar una breve digresión.-

Ello, a efectos de realizar consideraciones sobre las políticas de género de manera global.-

En tal aspecto, la reconceptualización y posicionamiento de la violencia contra las mujeres como un asunto de justicia, ciudadanía y de derechos humanos ha implicado importantes avances sociales.-

Sin embargo, la aprobación de las normas y leyes en América Latina no ha estado en consonancia con lo establecido en la Convención de Belém do Pará, ya que no se ha aprobado legislación específica de violencia contra las mujeres, sino que lo han sido leyes, normas y políticas relativas a la violencia doméstica o intrafamiliar, donde el bien protegido es la familia en abstracto y no sus integrantes, como personas con cuerpos específicos.-

La resistencia de los estados y de las instituciones sociales para abordar el problema específico de la violencia contra las mujeres, no sólo se ve reflejada en la naturaleza de las leyes y políticas aprobadas, sino también en la forma en que operan las diferentes instancias encargadas de ofrecer servicios.-

La mayoría de las instituciones estatales tiene un enfoque básicamente asistencialista, desprovisto de una perspectiva de derechos y de una visión articulada de proceso cuya

meta sea la erradicación de la violencia. En estos servicios se trata a las mujeres como “beneficiarias” o “necesitadas de ayuda” o “víctimas” a las que hay que atender y no como ciudadanas con derechos, en particular a la protección, al debido proceso, a la integridad, a la justicia y a vivir libres de violencia.-

De igual manera, durante la tramitación de procesos, los funcionarios y operadores de justicia incurren con frecuencia en desempeños discriminatorios y sexistas, aplicando estereotipos basados en el género y funcionando bajo concepciones tradicionales, muchas veces, hasta forzando la conciliación entre las partes por encima de la protección de los derechos humanos de las mujeres.-

Lo anterior se constituye en un factor importante que causa severos problemas a las mujeres que intentan acceder a la justicia, toda vez que se ha privilegiado los mecanismos de conciliación, incluso fuera del ámbito judicial y sin considerar las relaciones desiguales de poder. Ello se convierte, en la práctica, en una forma de descriminalización de la violencia contra las mujeres y de desjudicialización de “asuntos”. Las salidas negociadas frente a la violencia debilitan la posición de las mujeres, quienes se ven forzadas a aceptar la impunidad como punto de partida y posteriormente deben olvidar y perdonar y, en ocasiones, incluso mantener el respeto por el agresor.-

El carácter complejo del fenómeno de la violencia ha llevado a la Corte Suprema de Justicia de la Nación a tomar la iniciativa en cumplimiento del mandato constitucional de afianzar la justicia, al promover la creación de una Oficina de Violencia Doméstica con el objeto de atemperar los efectos de la dispersión jurisdiccional y unificar los criterios de

registro de casos de violencia doméstica que en la actualidad no se encuentran especializados.-

La existencia de esta Oficina fue implementada con la idea de facilitar el acceso a justicia de las personas afectadas por la violencia doméstica que desconocen las vías de entradas al sistema, racionalizando a la vez los recursos por la indudable mayor eficiencia que implican las oficinas comunes a diversos tribunales. Por otra parte, la elaboración de estadísticas y el análisis que de ellas se realice desde la autoridad máxima de uno de los poderes del Estado, a efectos de apreciar la verdadera magnitud del fenómeno. Ello, a efectos de contribuir a la posterior colaboración en el desarrollo de programas de prevención en la materia y, del mismo modo, elemento esencial para modificar la percepción de esta clase de violencia y dejar de pensar que se trata de una cuestión que debe permanecer en el ámbito de lo privado.-

Ahora bien, y desde la perspectiva específica del objetivo primigenio del presente informe, debe subrayarse la creciente necesidad de formar mujeres y hombres que antes de ser Policías, son miembros de un entorno social, donde el crimen organizado y la utilización de métodos, mecanismos, técnicas modernas y científicas para cometer sus delitos, dejan en evidencia la necesidad de preparar, tecnificar, profesionalizar y perfeccionar al cuerpo policial.-

Por otro lado, la ascendente exigencia que las comunidades organizadas presentan a la relación con la Policía ante la falta de Seguridad Ciudadana y otros males que le aquejan, urge que la fuerza en sus representaciones locales, municipales, se empoderen en lo que

conciernen a la atención comunitaria. Desde el cambio de visión que la población tiene de ellos, hasta convertirse en facilitadores de procesos de cambios profundos y sostenibles.

Con tal objetivo en mente, se plantea la necesidad de implementar un proceso de sistematización con la finalidad de coleccionar experiencias que permitan desarrollar un proceso de aquellas prácticas del departamento de políticas de género, tomando como necesario punto de partida el acceso al manejo y práctica policial, así como la percepciones de los diferentes actores que conforman el sistema, a fin que los resultados de tales observaciones se concreten en un aporte al conocimiento y aplicación del modelo policial comunitario y proactivo.-

Pese al proceso de modernización encarado por las instituciones policiales, surgen como principales retos y propuestas para el enfoque de género en los contenidos del trabajo policial:

1. Aportar al desarrollo de una institución eficiente, profesional, democrática, más cohesionada y más competitiva con la eliminación de todas las formas de discriminación y el respeto integral a los derechos humanos.
2. Contribuir a corregir los desbalances de género, así como a las políticas y prácticas discriminatorias en lo interno de la institución, como en la actuación policial.
3. Incidir en la producción de información, al analizar los factores de género que están presentes en la incidencia de la violencia y la criminalidad; con lo cual se pretende mejorar el desempeño del personal policial en las tareas de prevención, protección, investigación y en facilitar el acceso de las mujeres a la justicia.

4. Brindar toda la colaboración para el desempeño del área de Género de las respectivas policías.
5. Profundizar los conocimientos desarrollando una labor de sensibilización con el fin de fortalecer el liderazgo y el compromiso.
6. Desde la responsabilidad individual, promover el tema de género, y apoyar activamente su incorporación en los procesos de planificación estratégica y operativa.
7. Aportar al desarrollo de políticas más justas para hombres y mujeres, con el objetivo de mejorar la calidad de la actuación policial en una acción que se corresponda con las exigencias modernas, en cuanto al servicio eficiente a la comunidad.

## DEPARTAMENTO POLITICAS DE GÉNERO DE LA POLICIA METROPOLITANA.-

En esa inteligencia y tomando en cuenta estos parámetros, los miembros del Comité recibieron a la señora Jefe del Departamento de Políticas de Género de la Policía Metropolitana, así como se constituyeron en las dependencias de las diferentes Comisarías Comunales, y entrevistaron a los señores jefes del área Políticas de Género de cada una de ellas.-

En aquellas oportunidades (en el período del 10 al 22 del mes de septiembre de 2015), pudimos constatar:

COMISARIA N° 15 sita en Guzmán 396, CABA.



Fuimos recibidos por la Comisionado Liliana Rubino, Jefa del Área de Políticas de Género de la Policía Metropolitana y el Comisionado Ignacio Ruibal, Jefe de Departamento Políticas de Género de la Comuna 15.

- Todos los dependientes de la oficina se encuentran vestidos de civil (aún los miembros de la Policía Metropolitana). Los integrantes de dicha oficina al salir a las calles (sobre todo en lugares de alta conflictividad) se colocan una pechera en la ropa con la designación "PROTECCION FAMILIAR" en violeta. Dicha designación también se encuentra en los móviles para distinguir a la oficina de Políticas de Género. Se realiza con el fin de proteger tanto la integridad de los miembros de la brigada cuanto los requirentes, así como para que la presencia del personal del área no despierte mayor conflictividad y/o alguna conducta no deseada de parte de los involucrados en la problemática. El color violeta es que la Policía Metropolitana utilizó para identificar su campaña contra la violencia de género y quedó así instaurado dentro de dicho departamento.
- Si una víctima no se domicilia en el área de la comisaría, la misma es igualmente recibida, asesorada y derivada a la jurisdicción que corresponda. No se deja sin asistencia alguna a nadie que acuda a dicha oficina.
- Existe una oficina de atención médica y psicológica, tanto para personal de la Comisaría como para las víctimas, ancianos o niños, niñas y adolescentes.
- En la Comisaría funciona una oficina del Ministerio Publico Fiscal, en donde se reciben denuncias y tienen un sector preparado para la contención de los niños.
- El personal del área realiza permanentes cursos con el fin de instruirse en las distintas temáticas y problemáticas.

- Por otro lado, y con el fin de acercar el barrio a la Comisaría, y viceversa, se realizan permanentes actividades con los vecinos, en especial con los colegios de la zona, con la meta de transformar la imagen del policía como uno de proximidad, que le permita a la gente volver a confiar en dicha figura e institución.
- También se hacen visitas guiadas a dicha dependencia para que los vecinos sepan todos los recursos que tienen dentro de la misma al momento de tener que enfrentar algún inconveniente.

COMISARIA N°12 sita en Avenida Donado y Ramallo, Saavedra.

Fuimos recibidos por la Comisionado Mayor Ana Molina, a cargo de la Comuna 12, así como la Comisionado María Mercedes Rebaynera, del área de Políticas de Género.-

- La Comisaría 12 fue la primera en la cual comenzó a funcionar el Área de Políticas de Género de la Policía Metropolitana.

Específicamente, y en lo relativo al área de Políticas de Género:

- Intervenciones:
  - En el año 2013 se realizaron 470 actuaciones, 978 en 2014 y 1135 en lo que va del año 2015. Se prevé llegar a las 1500 actuaciones para fin de año y a 1800 en el año 2016
  - Dentro de las causas que llevaron al aumento de las actuaciones se encuentran:
    - Mayor publicidad por la difusión (boca en boca) ante la satisfacción de las víctimas por el trato recibido.

- Ampliación de la jurisdicción de actuación (también trabajan en la Villa 31)
- Muchos casos son traídos de la calle por los propios oficiales.
- En algunos operativos confusos o complicados, cuando se detecta una víctima, para evitar un error en el tratamiento, los oficiales la llevan directamente al área de género de la comisaria.
- El área cuenta con 25 personas que hacen turnos de 12hs de servicio activo y 36hs de descanso.

COMISARIA N° 4 sita en ZAVALATA 425, CABA.

Fuimos recibidos por la Comisionado Liliana Rubino, Jefa del Área de Políticas de Género de la Policía Metropolitana y por la Inspectora Cecilia Padilla, Jefa de Sección del Área de la Comuna 4.-

La Comisaría 4, por su ubicación geográfica, es la que cuenta con más conflictos dentro del área específica (sumando el hecho de que también se atienden los casos provenientes de las comunas 1, 7, 8; Villa 1-11-14; Retiro; Metrobus, Constitución, etc.).

Los operativos los realizan el personal vestido de civil, pero en casos que presentan complejidad o algún peligro para el personal, se utiliza identificación de la PM específica del Área de Políticas de Género, chaleco antibalas y los acompaña un grupo de apoyo.

Los casos generados en la Villa 31 se asignan a la Comisaría 12 y los generados en el subte son jurisdicción de la Comisaría 15.

El área de Políticas de Género de la Comuna 4, cuenta al día de la fecha:

Intervenciones:

Sumarios: 767.- (dentro de este apartado encontramos también por ejemplo: hechos de flagrancia – donde a su vez, la comuna 4 absorbe los hechos de flagrancia de la comuna 1, 7 y 8 -, tramitación de oficios judiciales).-

Contravenciones: 138

Otros: 323 (teniendo en consideración que dentro de este apartado se cargan por ejemplo: las medidas cautelares, diligencias, notificaciones, llamados de seguimiento de casos a las 72hs de la denuncia, etc.).-

Con relación a la evolución de las intervenciones con respecto al año 2014 a esta fecha, se calcula un incremento de 160 a 170 casos más.-

El Área de Políticas de Género, cuenta con un personal compuesto por 25 personas, jefe y subjefe. Los turnos son de 12 horas de trabajo por 36 hs de descanso.

**SEDE CENTRAL DEL AREA DE POLITICAS DE GÉNERO.-**

Asimismo, este Comité se constituyó en la sede o base de Zelada 4655, donde funciona la sede Central del Departamento de Políticas de Género de la Policía Metropolitana.-

Fuimos recibidos por la Comisionada Liliana Rubino, Jefa del área de Políticas de Género de la Policía Metropolitana y la segunda jefa María Mercedes Rebaynera en la Base de operaciones del Departamento de Políticas de Género.

El predio cuenta con un despacho, una sala de reunión, una sala de recepción, una oficina general con varios puestos de trabajo y toilette.

A continuación se deja constancia de información que nos fue brindada durante la reunión:

- La Base opera sobre todas las comunas en donde las comisarías 4,15 y 12 no tienen jurisdicción.
- En 2014 recibieron un premio al merito en la semana de la policía, el cual fue entregado por la Vicejefa de Gobierno.

El Departamento comenzó siendo de género porque, pese a que se originara con un movimiento feminista, se la denominó “de género” para evitar que justamente sonara tan feminista. Se habla de violencia doméstica, para tratar todos los casos de violencia intrafamiliar, para diferenciarla de la violencia de género, con relación a la mujer.

En cuanto a los travestis, los gays, etc. se encuentran incluidos, le compete la ley de violencia de género, entran al refugio, etc.

De la misma manera, cuando se alude a víctima hombre, niño, adolescente, la idea es que con el tiempo se vaya igualando la situación. En principio, esta ley, nació solo para las mujeres, porque se entendía que ese era el grupo más vulnerable al que había que

proteger. Entonces se utilizó la palabra género, pero fue un término que se utilizó para impactar.

La violencia contra el hombre no es de género, hoy en día, porque el hombre no la sufre por ser hombre, en cambio la violencia contra la mujer se sufre por ser mujer, y abarca al hombre que se considera mujer.

Respecto a las acciones concretas:

- Se está organizando una campaña contra la violencia de género, la cual comenzó a instalarse a partir del 1 de noviembre, con intensificación el próximo 25 del mismo mes, día en que se conmemora la lucha contra la violencia de género. Los móviles comenzarán a circular con un cartel que llama a la atención y propone un alto al maltrato y violencia de género.
- En cuanto a los números de teléfonos disponibles para que los ciudadanos denuncien un caso de violencia de género, el único número de emergencia es el 103 (número operado por el Centro Único de Comando, quien maneja la información sobre la disponibilidad de móviles.
- El 144 (número operado por Nación) es una línea que asesora nada más, no actúa. En realidad hubiese correspondido era que el 144 dependa del 0800-mujer, porque las personas que atienden en el 0800-mujer, se dedican a hacer asistencia telefónica, en cambio ahora, si alguien llama al 144 y le comenta su problema a la persona que atiende, solamente pasan el 0800-mujer.

- El sistema operativo que se utiliza en la PM es denominado GAP, "Gestión de Actuaciones Policiales". A través de este sistema se cargan todas las actuaciones que se realizan (donde sucedió, la fecha, la víctima, el victimario, los diferentes testigos del hecho y el informe ambiental). No hay trabajo de una persona que no esté registrado en el GAP.

El Sistema se encuentra dividido en:

- a.- La División Interdisciplinaria de Género (que es donde está el equipo interdisciplinario), La División Operativa de Protección Familiar, La comuna 12, La comuna 15, La comuna 4
- b.- La Sección Asistencia Familiar, (que es la que atiende al personal familiar que está relacionado con vínculos violentos).

Toda esta información es reservada. TODO lo que hacen queda registrado. Esto mismo se puede ver en cualquier área de las diferentes comunas. En cada área de las comisarías solo pueden ver lo correspondiente a cada comuna: en la Sede, al estar las jefaturas, se posee acceso integral.

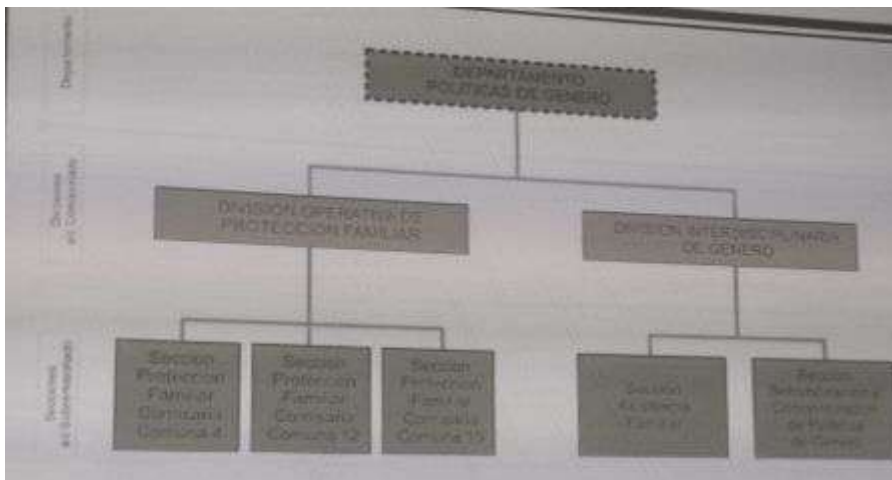
Se utiliza el SADE para las comunicaciones administrativas.

Con respecto al GAP WEB, arroja al instante las estadísticas de todo lo que se fue tratando en el GAP. Esto es sumamente interesante, ya que se ve lo que se está trabajando las diferentes comunas.

El sistema lo maneja gente de GAP interno, dentro de comunicaciones de la policía metropolitana, ellos son los que diseñaron el sistema, y el que lo maneja. El sistema está

interconectado con el departamento o área de cómputos y datos centrales, a cargo del superintendente Martino.

- El Departamento de Políticas de Género, se encuentra conformado por: "División de Protección Familiar" (para atender a toda la ciudad donde no están las comunas); Divisiones de Género comunales; y el equipo interdisciplinario.
- El organigrama actual del Departamento, adecuado para nivelar todas las secciones, se encuentra dividido en un sector operativo y otro interdisciplinario.
- El detalle es el que sigue:



- El número 137, es un programa de Nación que develó la Lic. Eva Giberti, para las víctimas contra la violencia pero utiliza recursos locales y los recursos locales los administra la ciudad



- Respecto al seguimiento de casos, éste se hace cuando el caso todavía está abierto, pero si la justicia informa que está cerrado, no se vuelve a contactar a la víctima a efectos de no revictimizarla.
- La gestión de calidad ha sido muy importante. El Departamento cuenta con un diagnóstico de situación, manual de calidad, política de calidad, seguimiento del cumplimiento de objetivos, revisión por la Dirección, indicadores, acciones correctivas y mejoras, etc. En la re certificación del mes de diciembre agregarán los procesos de sensibilización y capacitación. Gracias a la certificación de acuerdo a las normas ISO han mejorado mucho la sistematización y formalidad de procesos, identificando muchas mejoras que luego fueron implementadas.

Por otro lado, en la locación del Área de Políticas de Género ubicada en Emilio Mitre (Parque Chacabuco) se brindan capacitaciones y trabaja el equipo interdisciplinario, que, igualmente, atiende al personal con conflictos relacionados a la temática.

El área de políticas de género dispone de 8 móviles en total; todos ellos NO IDENTIFICADOS. Los mismos son distribuidos entre la base y las tres comisarias, que cuentan por lo menos con UNO de ellos en forma permanente.-

En cuanto a la capacitación del personal en temas específicos de género, al no contar el ISSSP con Diplomatura o Especialización específica, el personal del área, ha realizado la Diplomatura de Género y Gestión dictada por la fuerza aérea – INDAE.-

Dentro de la formación del personal, cuentan con talleres obligatorios como:

- Dirección General de la Mujer
- Tercera Edad
- Diversidad Sexual

Asimismo cuentan con talleres optativos como Trata y Derechos Humanos, entre otros.

- En punto a las estadísticas sobre evolución de casos de violencia de género:
- Año 2011: 3.300; Año 2012: 5.400; Año 2013: 7.900; Año 2014: 8.400. En 2015, hasta mayo se registraron 4.097, y se estiman 8.000 para fin de año. (estos números son totales, sin discriminar por contravenciones y/o por sumarios)
- En cuanto a la distribución por barrios (registrados en el 2015 a la fecha) la 4 tiene 997; la 12 994; y la 15 658.

Las estrictas normas y políticas de calidad del área, se plasman en el siguiente detalle:

## Política de calidad

*La Superintendencia de Seguridad y Policía Comunitaria, decidió implementar y mantener , un Sistema de Gestión de la Calidad, conforme la Norma ISO 9001, cumplimentando las normas legales vigentes en el Departamento Políticas de Género, comprometiéndose a:*

- *Llevar adelante todas aquellas acciones que sean necesarias para la completa atención y mitigación de la violencia intrafamiliar y de género en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.*
- *Mantener e implementar procesos de acompañamiento a víctimas de violencia Intrafamiliar y de Género, velando por su seguridad e integridad física y psicológica.*
- *Prestar un servicio eficiente y de calidad a los requerimientos de todos los oficios judiciales y denuncias circunscriptas en función a sus competencias.*
- *Promover el desarrollo constante de la profesionalización del personal impulsando su continua capacitación en temas vinculados a género y gestión de la calidad.*
- *Establecer las metas y objetivos de la calidad para una mejora permanente de la eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad.*
- *Difundir esta política y los objetivos de la calidad a todo el personal que conforma el Departamento de Políticas de Género, favoreciendo su desarrollo, capacitación y ambiente de trabajo.*



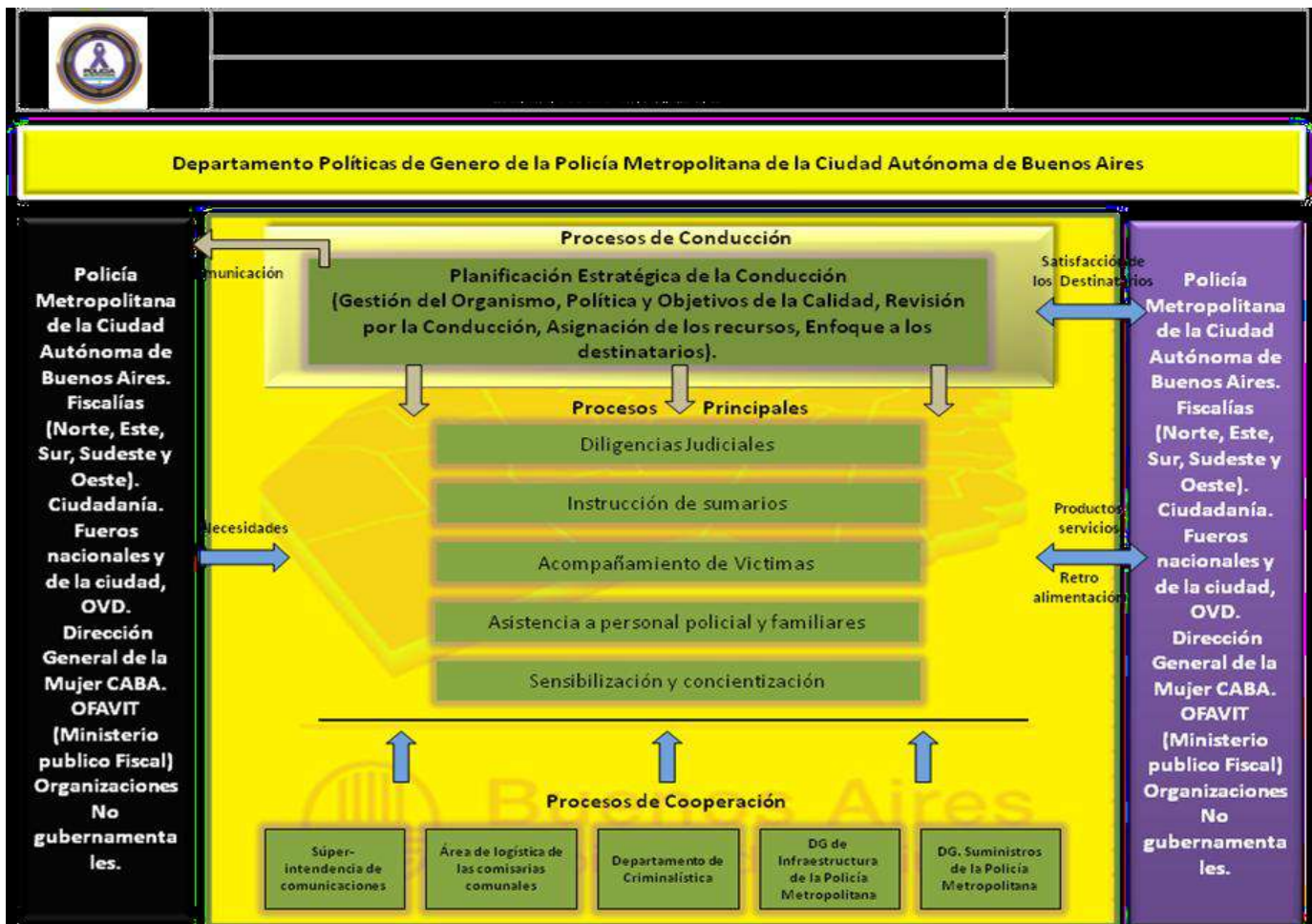
Comisionado Liliana Del Carmen RUBINO de BLANCO  
Jefe Departamento  
Políticas de Género

Comisionado General Juan José RIOS  
Superintendencia de Seguridad y  
Policía Comunitaria

PL-PM-SSC-PG-01-00

Igualmente, en el siguiente cuadro se especifican los diferentes procesos de conducción

que lleva a cabo el Departamento



## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los procesos metodológicos que se ejecutaron en la sistematización efectuada, estuvieron específicamente conformados por:

- ✓ Delimitación de los objetos y ejes de observaciones directas;
- ✓ Procedimientos de recopilación de la información;
- ✓ Propuesta para la sistematización;

- ✓ Diseño de instrumentos de trabajo para recopilar datos, entrevistas, cuestionarios, modelos de observación directa e indirecta, y documentos.-

En tal proceso llevado a cabo por el Comité (en punto al análisis y cotejo directo), se ha permitido visualizar:

1. Las diferentes etapas de evolución histórica del Departamento de Políticas de Género, desde el 2009 hasta el 2015.
2. Que durante esta evolución se ha recurrido a agentes externos de apoyo técnico que le han permitido con su acompañamiento venir evolucionando hasta lo que es el día de hoy.
3. Se realizó capacitación específica, a través de asistencia obligatoria a cursos dictados por diversos organismos.
4. Se implementa la oferta de cursos de formación optativos.
5. Se ha diseñado y obtenido aprobación de diversos manuales de procedimientos acorde con normas ISO, así como de otros instrumentos para mejorar la gestión.
6. Seguimiento Psicosocial y acompañamiento al personal, a través de gabinete propio.

De igual manera, las percepciones específicas a este proceso resultan en:

- 1.- La aceptación de la especialización y capacitación continua (si bien, posterior al egreso del Instituto de Formación) como condición necesaria para el éxito de la sistematización;
2. La naturaleza lenta y progresiva de las innovaciones requiere de decisiones oportunas.

3. El proceso de transformación curricular del sistema de formación del Instituto, deben mejorar los cambios a los otros subsistemas.
4. La coherencia de los componentes del sistema y currícula educativa del Instituto es importante para el logro del éxito, para concretar la “especialización” de área.
5. Definir claramente las reglas del juego y no variarlas por situaciones particulares
6. La sistematización de las experiencias innovadoras debe ser un proceso permanente desde el inicio hasta el final de los cambios educativos y formadores del personal específico.
7. Las expectativas sobre un proyecto educativo de trayectoria larga deben mantenerse iguales e inalterables.
8. La interrelación del Instituto con el Departamento debe estar destinado a facilitar el grado de avance de las actividades de consolidación del sistema educativo policial para potenciar la “especialización” del área.
9. Necesidad de mantener un plan operativo anual como punto de referencia constante para ejecutar las actividades de Formación, Capacitación y Preparación Continua.
10. Las continuas reorganizaciones y cambios de autoridades del Instituto, no deben ser óbice para las acciones de consolidación del Sistema Educativo Policial y la “especialización” del área.
11. La capacitación permanente es una necesidad que amerita atenderse prioritariamente.

12. El mejoramiento de las condiciones de capacitación del personal del área eleva la autoestima y despierta altas expectativas

13. El acceso a la atención profesional específica plantea un reto en la constante contención del personal y agentes del Departamento.

14. La empatía y compromiso facilita el abocamiento a la problemática.

A partir de tal proceso, y fundamentalmente desde la observación directa del funcionamiento del área, surge la necesidad y conveniencia de:

- ❖ Diseñar planes y programas de atención en las unidades policiales para la debida asistencia de personas víctimas vulnerables en problemáticas vinculadas al género, así como el control y su efectiva aplicación;
- ❖ Confirmar y robustecer los criterios, acciones e instrumentos vinculados a la política de género que son materia de implementación por el Departamento, así como en las distintas unidades policiales;
- ❖ Coordinar, con las organizaciones no gubernamentales y con los organismos y dependencias gubernamentales nacionales, provinciales y municipales, el diseño y ejecución de planes, programas y acciones que aseguren el correcto cumplimiento de la normativa legal en la problemática y prevención de situaciones vinculadas con el género;

- ❖ Desarrollar y reforzar planes y programas de acción, tendientes a prevenir, atender y contener a las personas víctimas de la violencia y grupos vulnerables;
- ❖ Conformar equipos multidisciplinarios a fin de lograr alternativas de solución y actualización de las normas legales de aplicación;
- ❖ Coordinar el diseño y la realización de programas, cursos, eventos y acciones de capacitación de las cuestiones socialmente problematizadas en materia de políticas de género, como así también, la atención brindada por el personal del área respectiva;
- ❖ Disponer fuerte reasignación de recursos humanos y económicos para el Departamento;
- ❖ Concretar campañas de prensa, de difusión y comunicación que informen a la ciudadanía y en particular a las personas afectadas sobre los distintos servicios que brindan las distintas áreas y personal del Departamento;
- ❖ Precisar y llevar a cabo la incorporación de materias específicas en la currícula del ISSP, que incluyan formación y capacitación en el área de Políticas de Género;
- ❖ Incorporar programas de formación y capacitación profesional, posterior a la graduación del ISSP, en el área específica de Políticas de Género, para el personal asignado al departamento, incluyendo taller mensua;
- ❖ Brindar atención y orientación profesional especializada para la totalidad de los agentes y empleados que conforman el área.-



De acuerdo a los antecedentes y elementos analizados, entrevistas mantenidas, así como las visitas efectuadas, se *concluye*:

1. Se confirmó la gran fortaleza del Área en cuanto a la profesionalización, compromiso, articulación, coherencia, pertinencia, procedimientos, sistema de asesoramiento, contención y seguimiento de aquellas personas que son atendidas por el personal que integra el Departamento;
2. Del mismo modo respecto a la Formación, Capacitación y Preparación continua de todos los integrantes del área o departamento;
3. Se identificó como un problema la carencia de un fortalecimiento del ISSSP en cuanto a la específica existencia de currícula preparatoria específica; ello, no sólo al momento de la instrucción general, sino, igualmente, con posterioridad al egreso del personal;
4. Se han logrado avances de importancia referente a aspectos metodológicos, capacitación, y avances organizacionales en la gestión; todos encaminados a la superación gradual e interna de las debilidades señaladas;
5. Se observa un mayor respeto a los Derechos Humanos, que se manifiesta en una clara disminución de las denuncias a tal respecto, habiendo mejorado notoriamente el tratamiento de las víctimas involucradas, recibándose menos

quejas de parte de la ciudadanía sobre la atención, asesoramiento, seguimiento y compromiso del personal policial;

6. El diagnóstico y propuesta de transformaciones formativas se encuentra todavía en proceso de definición y desarrollo, debiéndose realizar prontamente el diseño e implementación de educación postgraduada a nivel de Políticas de Género, juntamente con una adecuada transformación curricular, nuevo diseño de la organización académica, la transformación curricular en punto a capacitación y preparación continua;
7. Para concretar las demandas en punto a la especialización del Departamento, es imprescindible un proceso de adecuación del currículo a las necesidades y características de la formación, lo que requiere de la responsabilidad, participación y compromiso compartido entre el ISSSP y el Departamento de Políticas de Género, en cuanto a la elaboración de diseño curricular adecuado y sistemático;
8. Definición de políticas encaminadas a definir concepciones y directrices que orienten el trabajo de adecuación curricular en la búsqueda de cumplir con el diseño de especialización, que conjugue de manera innovadora, estrategias educativas centralizadas y descentralizadas para hacer posible una mayor eficiencia y eficacia del sistema;
9. Los currículos y/o contenidos así implementados deben ser susceptibles de retroalimentación para poder introducir los ajustes que consideran pertinentes, en la implementación de los mismos, y a futuro;

10. Los distintos actores demandan una adecuada gestión, no solo para la consecución y desarrollo de los objetivos del departamento, sino, y de igual manera, relativo a la capacidad de elaborar una planificación estratégica de mediano y largo plazo, que genere políticas y la formulación de proyectos que vengan a dar sostenibilidad al Departamento;
11. La formación permanente de los distintos agentes y personal involucrado, resulta en una necesidad que amerita atenderse con prioridad, así como desarrollar acciones en conjunto es una estrategia metodológica importante como vía para lograr decisiones integrales que favorezcan el desarrollo sostenido de la especialización del departamento;
12. Se recomienda y aconseja Elaborar un Plan General de la Capacitación que tenga como propósito ampliar y reforzar las acciones de capacitación. Se propone aplicar, en la medida de lo posible, el uso de nuevas tecnologías (equipos de producción, proyección, videos, computación, etc.) tomando como base temas y áreas académicas de interés y según las necesidades;
13. Como contrapartida, debe realizarse una seria, actual y completa propuesta de políticas y normas para el seguimiento psicosocial y acompañamiento del personal policial del Departamento o Área de Políticas de Género, desde su temprana formación;
14. Como lógico corolario de todo ello, resulta imprescindible la reasignación y aumento de recursos, con refuerzos y aumento en la designación de personal

específico para el sector, priorización de recursos humanos y materiales, seguimiento a la implementación del planeamiento didáctico y la evaluación de los aprendizajes de acuerdo con el proceso de desarrollo curricular.-

15. Resultaría altamente positivo contar con un edificio donde se encuentren la base junto con el equipo interdisciplinario, mayor espacio para la división de género de cada comuna, y la unificación del número telefónico para temas de violencia de género.