



Prisión de mujeres de Badam Bagh ©Lalage Snow, 2011

LAS MUJERES Y LA POLICÍA AFGANA

Por qué se necesita una fuerza de seguridad que respete y proteja a las mujeres para lograr el progreso en Afganistán

Tan solo el uno por ciento de los efectivos de la Policía Nacional Afgana son mujeres. Pese a que es imprescindible que haya mujeres policía para que las mujeres afganas puedan denunciar crímenes y acceder a la justicia que tanto necesitan, pocas mujeres en Afganistán tienen la oportunidad de encontrar alguna. Se necesitan tomar más medidas con urgencia para contratar, formar, conservar y proteger a las mujeres policía en Afganistán. Es un aspecto fundamental para defender los derechos de las mujeres y las niñas afganas que además puede contribuir a los esfuerzos por lograr una paz duradera y el desarrollo en Afganistán.

RESUMEN EJECUTIVO

La primera mujer policía en Afganistán asumió sus funciones en 1967, tres años después de que las mujeres afganas consiguieran el voto. Pero al igual que en otras muchas áreas de desarrollo del país, las posteriores décadas de incertidumbre política y conflicto pasaron factura y, tras la llegada al poder de los talibanes en 1996, el acceso de las mujeres al cuerpo de policía quedó prohibido.

En la última década, el Gobierno de Afganistán y los donantes internacionales se han esforzado en la reconstrucción de las instituciones básicas del país, entre ellas la Policía Nacional Afgana (ANP, por sus siglas en inglés). El Gobierno ha lanzado diversas iniciativas para atraer a mujeres a la ANP, por lo que su número ha aumentado paulatinamente. En 2005, la ANP contaba con tan solo 180 mujeres en una plantilla de 53.400 efectivos. En julio de 2013, el número de mujeres policía era de 1.551, de un total de 157.000 efectivos.

La totalidad de la población afgana se beneficiaría de una fuerza de seguridad más eficaz y proactiva en la que participaran las mujeres. Las mujeres y las niñas serían sin duda las más beneficiadas, en un país en que la violencia doméstica, los matrimonios forzosos, la agresión sexual y los homicidios por motivos de honor son tristemente noticia.

Las cifras oficiales están distorsionadas por la falta de denuncias. En la realidad, sin embargo, y según una encuesta fiable realizada en 2008, hasta un 87% de las mujeres afganas sufre al menos algún tipo de abuso ya sea físico, sexual o psicológico, y más de la mitad sufre diversos tipos de violencia y abuso.¹

La marcada falta de denuncias –que contribuye a la falta de enjuiciamientos y a la cultura de la impunidad– se debe en parte a que las normas sociales hacen que la mayoría de mujeres afganas no pueda dirigirse a policías varones. Pese al paulatino incremento en su número, las mujeres policía siguen representando tan solo el 1% de efectivos de la ANP, con muy pocas destacadas en zonas rurales. Por tanto, pocas personas en Afganistán se encuentran alguna vez con una mujer policía, y la mayoría de mujeres y niñas no puede por tanto denunciar amenazas o delitos cometidos contra ellas.

Por otra parte, la Comisión Independiente de Derechos Humanos de Afganistán ha constatado que muchos de los homicidios por motivos de honor y agresiones sexuales cometidos contra las mujeres ha sido perpetrados por la propia policía. Estos crímenes menoscaban la confianza de la población en la ANP y, por ende, la legitimidad del propio Estado afgano. Se necesita un control efectivo e independiente de la ANP para mejorar la rendición de cuentas, el comportamiento de los efectivos de la policía, y la confianza de la población.

Grandes retos

Una parte importante de la solución pasa por agilizar la contratación de mujeres policía. Pero los retos son numerosos, y los esfuerzos por

alcanzar la cifra de 5.000 mujeres policía para finales de 2014 están abocados al fracaso. Es necesario hacer más para abordar estos retos, no solo con el objetivo de contratar a un mayor número de mujeres, sino de garantizar que las mujeres permanezcan en el cuerpo de policía y presten un servicio efectivo en sus comunidades.

Uno de los retos existentes es el acoso y las agresiones sexuales por parte de compañeros varones. Una investigación realizada en 2012 por la radio pública estadounidense NPR destapó alegaciones generalizadas de abusos sexuales y violaciones de mujeres policía en Mazar-e-Sharif, capital de la provincia de Balkh, la tercera ciudad del país en cuanto a número de mujeres policía. La NPR afirmó haber encontrado pruebas de que los mandos policiales exigían favores sexuales a cambio de ascensos.

Aunque la *tashkeel* (estructura organizacional) de la ANP reserva 3.249 plazas para funcionarias y mujeres policía, menos de la mitad de esas plazas están ocupadas por mujeres. Esto se debe en parte a que los jefes de policía en las provincias son reacios a aceptar mujeres en sus filas. Sin embargo, apenas se presiona a los mandos policiales para que contraten más mujeres, ni tampoco al Ministerio del Interior, de quien depende la ANP, para que lleve a cabo reformas.

Las prácticas y actitudes negativas persisten una vez que las mujeres ingresan en el cuerpo. Con frecuencia carecen de artículos básicos, como pueden ser los uniformes, que sus compañeros varones sí reciben. Muchas han de realizar tareas menores (como la preparación de té) y reciben escasa formación, o ninguna en absoluto. Apenas hay oportunidades para su desarrollo profesional, lo que deja desmotivadas e insatisfechas a las mujeres más ambiciosas y con mayor capacidad intelectual.

Por otra parte, algunas mujeres policía carecen de la motivación o las capacidades básicas necesarias para prestar servicios en sus comunidades, y sin embargo son ascendidas a puestos reservados para mujeres. Este hecho mina la confianza en las mujeres policía y refuerza las actitudes negativas de los hombres hacia ellas, aunque en cierto modo forma parte de un problema social más extendido: se calcula que entre un 70% y un 80% de los efectivos de la ANP son analfabetos, y entre las mujeres policía los índices de analfabetismo son aún mayores.

La discriminación y la falta de concienciación deben abordarse también a nivel de la sociedad en su conjunto. Muchas mujeres policía y aspirantes a serlo se enfrentan a obstáculos en sus propias comunidades, que a menudo consideran la tarea policial como profesión poco digna para una mujer afgana. Unas campañas de información efectivas e incluso la utilización de personajes de ficción como ejemplos a seguir (a través de series de televisión, por ejemplo) pueden ejercer una influencia positiva.

Soluciones prioritarias

“Nos da demasiada vergüenza contar nuestros problemas a los hombres. Pero una mujer es como nosotras: siente lo mismo que nosotras.”

Mariam,¹ una joven de 18 años víctima de la violencia, de la provincia de Logar.²

“Las mujeres son la mitad de la sociedad, así que no basta con tener solo policías varones. Es imposible realizar cacheos a las mujeres, o registrar hogares, o investigar casos, sobre todo de violencia contra la mujer, si no hay mujeres policía.”

Coronel Samsoor, comandante de policía en Kabul.³

¹ Por motivos de seguridad, algunos nombres han sido cambiados.

Para superar estos retos, el Gobierno afgano, con ayuda de donantes, debe dar prioridad a la puesta en marcha de una estrategia coordinada y debidamente financiada para atraer a más mujeres al cuerpo policial y proporcionarles formación básica. Debe mejorar además el índice de permanencia de las mismas, garantizando que las mujeres no sufran abusos, que sean respetadas y que dispongan de los medios necesarios para desarrollar sus funciones.

Para ello, es necesario contratar y conservar a mujeres con mayor nivel educativo –especialmente diplomadas universitarias–, garantizando la aplicación de un sistema de ascenso por méritos y programas rápidos de desarrollo profesional. Una vez formadas, las mujeres deben asumir las funciones propias de un policía profesional, particularmente en Unidades de Respuesta Familiar y en la comunidad. Los policías varones a su vez deben recibir formación de género adecuada y mejorar su conocimiento de la legislación pertinente, especialmente aquella orientada a proteger a las mujeres frente a los abusos.

Pero sin la información adecuada, resulta prácticamente imposible entender la naturaleza de los problemas, poner en marcha soluciones o medir los avances logrados. En este sentido, la ONU debe desempeñar un importante papel en la mejora de la recopilación y utilización de datos desglosados por sexo, algo que ayudaría también a los donantes a realizar un seguimiento tanto de los problemas como del impacto de su ayuda.

Hay una serie de oportunidades significativas para lograr estos objetivos. Por ejemplo, el Gobierno afgano y los donantes internacionales han lanzado una iniciativa para modificar la actual estructura paramilitar de la ANP de modo que pase a ser una fuerza de seguridad civil: esta iniciativa supone la primera gran reforma de la policía en este país. Es una visión a diez años, y uno de sus objetivos es lograr que las mujeres representen el 10% de la plantilla de la ANP y el Mol para 2024. Sería un avance realista y consecuente hacia el objetivo a más largo plazo de contar con una ANP efectiva y receptiva.

Una mayor participación de mujeres en la policía ayudaría también al país a cumplir con su obligación de acatar la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU. Esta resolución busca mejorar el papel y la influencia de las mujeres en entornos post-conflicto y potenciar medidas para hacer valer sus derechos humanos, ayudando con ello a construir una paz justa y duradera. El primer Plan de Acción Nacional de Afganistán para la implementación de la Resolución 1325 proporciona una oportunidad para garantizar que las actuaciones orientadas a promover el papel de la mujer y hacer valer sus derechos se complementen unas a otras para aumentar su impacto.

Los ministerios encargados de la aplicación del Plan de Acción Nacional afgano y sus iniciativas afines precisarán del apoyo de la ONU. La OTAN y otras misiones internacionales pueden aportar ejemplos positivos, con el mantenimiento de asesores de género propios que faciliten la aplicación del plan de acción de la organización de que se trate, o

garantizando que los programas de formación y acompañamiento tengan perspectiva de género.

¿A quién beneficia?

¿Qué importancia tiene este problema concreto en un país que enfrenta numerosos problemas de tipo social, económico y político? La participación de mujeres policía debidamente cualificadas y formadas como parte de una ANP más receptiva y que rinda más cuentas podría beneficiar a la población y a las instituciones afganas e influiría positivamente en la estabilidad y la seguridad del país, además de beneficiar a los donantes que buscan potenciar el impacto de su ayuda.

El efecto que tendría en las vidas de mujeres y niñas es evidente. Pese a que la constitución y las leyes de Afganistán han sido diseñadas para proteger y salvaguardar los derechos de las mujeres, no siempre se aplican con el debido rigor. Una ANP más abierta a las mujeres potenciaría su acceso al sistema de justicia formal y ayudaría a que se aplicara, por ejemplo, la histórica Ley de eliminación de la violencia contra la mujer (EVAW, siglas en inglés) de 2009. Esta ley tipifica como delito penal el matrimonio precoz, el matrimonio forzado, la violación y otros actos violentos contra las mujeres y las niñas.

No obstante, los beneficios no se quedarían ahí. Como afirmó la ONU en su informe EVAW de 2012: “En última instancia, las mejoras en la aplicación de la ley EVAW y la disminución en el número de casos de violencia contra las mujeres redundarían en una mayor protección de los derechos de las mujeres afganas, lo que a su vez potenciaría su papel activo y fundamental en la sociedad y en los esfuerzos por lograr seguridad, prosperidad y una paz duradera para Afganistán.”

La ANP, que suscita una gran desconfianza entre la población, se beneficiaría como institución. Una encuesta realizada con ayuda de la ONU en 2012 constató que la aceptación por parte de la población del papel de las mujeres policía iba en aumento, aceptación que redundaba en una evolución favorable de la opinión pública sobre la ANP en general.⁴

Las mujeres policía pueden contribuir también a mejorar la seguridad en Afganistán. Algunas están siendo desplegadas ya para labores de cacheo de mujeres en puestos de control y a la entrada de edificios públicos, así como para efectuar registros en viviendas. En 2012 hubo al menos 13 casos de hombres disfrazados de mujer con fines de contrabando o acceso a lugares desde los cuales perpetrar ataques. El despliegue de más mujeres policía podría ayudar a evitar este tipo de incidentes.

Por lo que respecta a las elecciones presidenciales previstas en 2014, el Ministerio de Interior, responsable de la seguridad durante las mismas, necesitará desplegar personal femenino en colegios electorales exclusivos para mujeres y ayudar así a que las mujeres ejerzan su derecho al voto. De este modo también se ganará apoyo popular.

Pese a que las reformas institucionales y otros cambios necesarios llevarán tiempo, es necesario actuar ahora. Las fuerzas de seguridad afganas deberán asumir plena responsabilidad de la seguridad en el país antes de finalizar 2014, y este hecho –sumado a la retirada de las tropas de combate de la Fuerza Internacional de Asistencia a la Seguridad (ISAF) liderada por la OTAN– conlleva nuevos retos y riesgos para la seguridad y el desarrollo de Afganistán.

Es por tanto de crucial importancia que las autoridades afganas, los donantes y los gobiernos y las misiones internacionales que participan en el desarrollo de las fuerzas de seguridad afganas intensifiquen sus esfuerzos por mejorar los servicios que la ANP presta a esa mitad de la población integrada por mujeres y potenciar el papel de las mujeres policía. En caso contrario, los avances en el desarrollo que con tanto trabajo se han logrado a lo largo de más de una década podrían verse erosionados, y el progreso de Afganistán hacia la estabilidad, la prosperidad y la autonomía quedaría en entredicho.

Oxfam realizó consultas con efectivos de la policía afgana, funcionarios, organizaciones de mujeres y de derechos humanos y comunidades locales para la elaboración de este informe, dando especial relevancia a los puntos de vista de las mujeres. También se realizaron entrevistas a donantes internacionales y personal de formación en materia de seguridad. Las recomendaciones que se ofrecen a continuación se nutren de las distintas perspectivas constatadas, y al final del informe se aportan algunos detalles adicionales.

RECOMENDACIONES

El Gobierno afgano y la comunidad internacional deben:

- **Desarrollar y poner en marcha una estrategia nacional para contratar y conservar a mujeres policía.** Con la coordinación de esfuerzos nacionales e internacionales, la estrategia debe ir acompañada de planes de acción claros y una financiación adecuada por parte de los donantes para que sea eficaz.
- **Dar prioridad a las mujeres policía en los esfuerzos de reforma policial.** Con la ayuda de financiación adecuada y específica de donantes, los grupos de trabajo del Ministerio de Interior y la Junta Internacional de Coordinación Policial deben desarrollar planes concretos, dentro de la reforma policial general, para contratar a mujeres y potenciar sus funciones. Los grupos de trabajo deben incluir o hacer partícipes a especialistas de género del Ministerio de Asuntos de la Mujer, policías expertos con conocimientos de género, mujeres policía afganas de mayor rango y la sociedad civil.
- **Garantizar igualdad de acceso a la formación y las**

oportunidades profesionales para las mujeres, y ampliar y mejorar la formación sobre cuestiones de género y derechos de la totalidad de la plantilla. El Gobierno afgano y las misiones internacionales deben ampliar los cursos profesionales y las oportunidades para las mujeres policía (incluyendo formación especializada en conducción y ciencias forenses), otorgar prioridad a la alfabetización de las mujeres, y velar porque la totalidad de la plantilla de la ANP tenga una buena comprensión del currículo de género y los derechos legales de las mujeres a nivel nacional e internacional (incluida la EVAW).

- **Garantizar el desarrollo de un Plan de Acción Nacional de Afganistán fuerte y efectivo para la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU.** El Gobierno afgano debe incluir indicadores claros y pertinentes relativos a la participación de las mujeres en la policía y en el sector de seguridad en general, especialmente en lo que respecta a la toma de decisiones, en un plan de acción nacional dotado de la financiación suficiente por parte de los donantes.

El Ministerio del Interior afgano debe:

- **Desarrollar y poner en marcha campañas a gran escala de contratación e información.** Las campañas de contratación deben ofrecer oportunidades de formación y educación a mujeres sin estudios así como puestos de trabajo de mayor nivel a mujeres candidatas con mayor nivel educativo, y deben ir acompañadas de campañas de información pública sobre las ventajas para las comunidades de tener mujeres policía.
- **Proporcionar un entorno de trabajo seguro para las mujeres policía.** El Ministerio de Interior debe tomar medidas urgentes para proporcionar instalaciones adecuadas (como aseos que puedan ser cerrados con llave y vestuarios para mujeres), velar porque las mujeres conozcan la existencia de un sistema de quejas seguro y efectivo y tengan acceso al mismo, estudiar la posibilidad de proporcionar escoltas a las mujeres policía de alto rango, y velar porque todo el personal de comisarías de distrito y de provincias conozca las políticas pertinentes (como la Directiva sobre Acoso Sexual de 2013).
- **Velar porque las políticas nacionales se aplican en el ámbito local.** Bajo la supervisión del Comité Permanente, el Ministerio de Interior debe garantizar que sus políticas se ajusten a las normas nacionales e internacionales sobre cuestiones de género, y emplear mayores esfuerzos por aplicar las políticas nacionales en apoyo de las mujeres policía a nivel local, incluyendo mediante la adopción de directivas ministeriales dirigidas a los jefes de policía de provincias.
- **Reformar la *tashkeel* (estructura organizacional).** Las reformas deben abarcar el desarrollo de unas políticas de contratación claras y perfiles específicos de puestos de trabajo, la

reserva de un mayor número de plazas (y de mayor rango) para mujeres, y la identificación de más departamentos y unidades en que puedan trabajar las mujeres (Unidades de Respuesta Familiar, contratación, servicios de inteligencia, Departamento de Pasaportes, Departamento de Investigación Criminal y Lucha Antidroga). Se deben crear juntas independientes de contratación y revisión integradas por hombres, mujeres y representantes de la sociedad civil.

- **Garantizar el acceso justo de las mujeres a las oportunidades de desarrollo profesional.** El Ministerio de Interior debe fijar objetivos a cumplir por los jefes de policía de provincias para la promoción de mujeres a puestos de oficiales y suboficiales, garantizando que el ascenso sea por méritos pero teniendo en cuenta también los retos concretos a que se enfrentan las mujeres (como índices de alfabetización bajos), y desarrollar programas rápidos de ascenso junto con formación en liderazgo y acompañamiento por parte de mujeres policía con experiencia de otros países.
- **Incrementar rápidamente el número de mujeres policía a nivel de provincias.** El Ministerio de Interior debe desplegar mujeres policía formadas y con nivel educativo suficiente en las provincias, aplicando un sistema de incentivos que garantice su permanencia; debe otorgar prioridad también a que estas mujeres policía sean destinadas a unidades especializadas como las Unidades de Respuesta Familiar y servicios en la comunidad, además de potenciar la formación para el personal no alfabetizado de estas unidades.

Los jefes de policía de provincias deben:

- **Prestar apoyo activo a las mujeres policía.** Los jefes de policía de provincias deben impartir instrucciones claras a todo el personal a su mando sobre la no tolerancia de los abusos sexuales o el acoso; velar porque las quejas se investiguen de manera transparente y los autores de abusos y acoso sean debidamente sancionados; y velar porque las mujeres policía tengan acceso a equipos adecuados, transporte privado, espacios de uso solo por mujeres y servicio de guardería.
- **Incrementar los esfuerzos por desplegar mujeres policía en las comunidades.** Las mujeres deben ser destinadas a comisarías en grupos de no menos de cinco, tanto para protegerlas frente al acoso como para que puedan prestar un mejor servicio a las comunidades. Los jefes de policía deben garantizar también que las mujeres policía realicen funciones profesionales clave, especialmente en las Unidades de Respuesta Familiar y en las comunidades.
- **Potenciar las Unidades de Respuesta Familiar.** Esto se logrará garantizando que las Unidades de Respuesta Familiar estén dotadas de mujeres policía debidamente formadas y

alfabetizadas, contratando personas graduadas en la Sharia como asesores legales, y poniendo una mujer a la cabeza de estas unidades en la medida de lo posible. Las Unidades de Respuesta Familiar deben hacer uso de las oficinas facilitadas por los donantes para tal fin, o disponer de zonas concretas de las comisarías (con entrada independiente); deben tener además acceso a transporte para ayudar al personal de las Unidades de Respuesta Familiar a prestar servicios a las comunidades locales.

Todos los Estados que prestan apoyo a la policía nacional afgana deben:

- **Asignar fondos específicos para contratar, conservar y promocionar a las mujeres policía.** Las prioridades abarcan ayudas para mejorar la alfabetización, servicios de policía en la comunidad, incentivos novedosos (como bonificaciones, sistemas de atención médica para familias, y vivienda), infraestructuras básicas como instalaciones de uso exclusivo para mujeres, asociaciones de mujeres policía, y formación y acompañamiento para efectivos de alto rango, tanto hombres como mujeres, y en especial para jefes de policía de provincias.
- **Hacer que la financiación para la seguridad sea condicionada.** Los donantes deben condicionar su apoyo a largo plazo a las Fuerzas de Seguridad Nacional Afganas (ANSF, por sus siglas en inglés) –y en especial cuando en 2014 asuman la responsabilidad plena por la seguridad en todo el país– a indicadores de éxito en la contratación y el desarrollo profesional de mujeres policía. Los donantes deben aportar también fondos específicos para puestos de mujeres policía en la *tashkeel* de manera que esos puestos no se vean afectados por los recortes planificados para después de 2015.
- **Aportar financiación significativa a largo plazo para iniciativas de la sociedad civil.** Deben otorgar prioridad a la financiación de grupos que trabajan en apoyo de las mujeres policía, incluidos los esfuerzos encaminados a potenciar la aceptación entre la comunidad, promover a defensores varones y ejemplos de mujeres a seguir, y para la creación de vínculos entre las asociaciones y consejos de mujeres policía afganas y sus homólogos internacionales (entre ellos la Asociación Internacional de Mujeres Policía y grupos parecidos de países islámicos).
- **Apoyar el escrutinio independiente de la Policía Nacional Afgana.** Los donantes deben proporcionar recursos suficientes a la Oficina del Defensor de la Policía para garantizar que las mujeres tengan acceso a un mecanismo independiente y efectivo de presentación de quejas. Este mecanismo debe establecerse a nivel nacional como cuestión prioritaria para garantizar el acceso a nivel provincial.
- **Velar porque todos los programas internacionales de**

formación y acompañamiento a la policía tengan perspectiva de género. Los Estados que aporten tropas deben mantener asesores de género en la misión *Operation Resolute Support* (operación apoyo decidido) de la ISAF posterior a 2014 para permitir la aplicación del Plan de Acción 1325 de la OTAN, y los donantes deben velar porque la nueva fase de LOFTA que comienza en 2014 incluya en su Comité Permanente a representantes de la sociedad civil.

Las misiones internacionales de la policía deben:

- **Mantener programas de acompañamiento.** Organismos como EUPOL y la Unidad de Asesoramiento Policial de UNAMA deben seguir proporcionando acompañamiento civil cualificado para efectivos de mayor rango de la policía, tanto hombres como mujeres, y en especial para jefes de policía de provincias. Los programas de acompañamiento deben ampliarse en la medida de lo posible (o al menos mantener su actual cobertura más allá de 2014) y crear vínculos entre jefes de policía de distintas regiones y de países vecinos.
- **Otorgar prioridad al apoyo a la Unidades de Género y Derechos Humanos del Ministerio del Interior.** Las misiones internacionales de la policía deben otorgar prioridad a la capacitación de las Unidades de Género y Derechos Humanos en el contexto de las reformas de la policía, tanto a nivel del Ministerio del Interior en Kabul como en las provincias. Esta capacitación debe abarcar la mejora de los sistemas de recopilación de información, incluyendo el desglose de datos por sexo y edad.

Las Naciones Unidas deben:

- **Mejorar la recopilación y el uso de datos.** La misión de las Naciones Unidas en Afganistán debe mejorar la recopilación y el uso de datos desglosados por sexo a la hora de informar sobre los criterios de referencia para los informes trimestrales del Secretario General sobre Afganistán, incluyendo información exhaustiva sobre la participación de mujeres en la ANP.
- **Ampliar el apoyo a los ministerios.** La ONU debe aumentar la ayuda orientada a los ministerios pertinentes para apoyar la aplicación del Plan de Acción Nacional para las Mujeres de Afganistán y el próximo Plan de Acción Nacional de Afganistán sobre la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU.

NOTAS

¹ *Living with violence: a national report on domestic abuse in Afghanistan*, de Global Rights (marzo de 2008)
http://www.globalrights.org/site/DocServer/final_DVR_JUNE_16.pdf?docID=9803

² Entrevistada en Kabul (abril de 2013).

³ Coronel Samsoor (Comandante de Policía, Distrito 9, Kabul). Entrevistado en Kabul (marzo de 2013).

⁴ Encuesta sobre la percepción pública de la policía, financiada por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), como parte del proyecto del Fondo Fiduciario para la Ley y el Orden en Afganistán (LOTFA), enero de 2012.

© Oxfam Internacional September 2013

Este documento ha sido escrito por Louise Hancock. Agradece la colaboración de Floortje Klijn, Shaheen Chughtai, Sharif Azizi, Kate Hughes, Roslyn Boatman y Steph Cousins en su elaboración. Oxfam agradece la colaboración del Ministerio de Interior del Gobierno de la República de Afganistán y de una serie de informantes clave que han sido entrevistados para este informe. Forma parte de una serie de documentos dirigidos a contribuir al debate público sobre políticas humanitarias y de desarrollo.

Esta publicación está sujeta a copyright pero el texto puede ser utilizado libremente para la incidencia política y campañas, así como en el ámbito de la educación y de la investigación, siempre y cuando se indique la fuente de forma completa. El titular del copyright solicita que cualquier uso de su obra le sea comunicado con el objeto de evaluar su impacto. La reproducción del texto en otras circunstancias, o su uso en otras publicaciones, así como en traducciones o adaptaciones, podrá hacerse después de haber obtenido permiso y puede requerir el pago de una tasa. Debe ponerse en contacto con policyandpractice@oxfam.org.uk. La información en esta publicación es correcta en el momento de enviarse a imprenta.

Publicado por Oxfam GB para Oxfam Internacional con ISBN 978-1-78077-396-4 en septiembre de 2013.
Oxfam GB, Oxfam House, John Smith Drive, Cowley, Oxford, OX4 2JY, UK.

OXFAM

Oxfam es una confederación internacional de 17 organizaciones que trabajan juntas en 94 países, como parte de un movimiento global a favor del cambio, para construir un futuro libre de la injusticia que supone la pobreza:

Oxfam Alemania (www.oxfam.de)
Oxfam América (www.oxfamamerica.org)
Oxfam Australia (www.oxfam.org.au)
Oxfam-en-Bélgica (www.oxfamsol.be)
Oxfam Canadá (www.oxfam.ca)
Oxfam Francia (www.oxfamfrance.org)
Oxfam GB (www.oxfam.org.uk)
Oxfam Hong Kong (www.oxfam.org.hk)
Oxfam India (www.oxfamindia.org)
Intermón Oxfam (www.intermonoxfam.org)
Oxfam Irlanda (www.oxfamireland.org)
Oxfam Italia (www.oxfamitalia.org)
Oxfam Japón (www.oxfam.jp)
Oxfam México (www.oxfammexico.org)
Oxfam Nueva Zelanda (www.oxfam.org.nz)
Oxfam Novib (www.oxfamnovib.nl)
Oxfam Quebec (www.oxfam.qc.ca)

Para más información, escribir a cualquiera de las organizaciones o ir a www.oxfam.org. Correo electrónico: advocacy@oxfaminternational.org
www.oxfam.org.

