

Universidad Icesi

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

**Trabajo y género: un grupo de mujeres policías del área de inteligencia en Cali**

Trabajo de grado presentado para cumplir con los requisitos finales  
para la obtención del título de Socióloga

Tatiana Páez Parra

Tutor: Prof. Felipe Van der Huck

Junio de 2021

## **Agradecimientos**

En primer lugar, quiero agradecer a mis padres, Olga Parra y José Duván Páez, por su apoyo incondicional en mi vida académica. De ellos he aprendido que con disciplina, responsabilidad y constancia se puede lograr todo lo que una se proponga. Debo hacer una mención especial a mi madre, una mujer policía que, a pesar de tener una doble jornada y un hijo con síndrome de Down, logró culminar su carrera en esta institución. Ella es la fuente de inspiración del presente estudio.

A la Universidad Icesi, a todos los profesoras y profesores que me guiaron e incentivaron mediante el aprendizaje activo, permitiéndome descubrir la importancia de la Sociología y la Ciencia Política como disciplinas desde las cuales se puede aprehender el mundo y transformarlo. Además, incentivando la innovación social y política como respuestas creativas a las problemáticas del mundo e impulsándome a llevar siempre los lentes de la *imaginación sociológica* para entender mi entorno.

A mi tutor de tesis, el profesor Felipe Van der Huck, por guiarme y apoyarme en todo el proceso, afianzando e impulsando en mí, cualidades intelectuales y profesionales. Para él mi más profundo agradecimiento y admiración.

## Contenido

Introducción.....	4
<b>Capítulo I. Género y desempeño en el trabajo.....</b>	<b>10</b>
Características de lo “femenino”.....	10
La maternidad.....	14
El miedo.....	14
Actividades de “calle/operativas” vs. Actividades de “oficina/administrativas”.....	16
Machismo, cultura machista y mujeres trans.....	17
<b>Capítulo II. Violencia sexual y acoso laboral.....</b>	<b>19</b>
Evidencia/normalización del acoso dentro de la institución.....	19
Castigos.....	20
Medidas por parte de la policía.....	21
Denuncia.....	21
<b>Capítulo III. Ventajas y desventajas de las mujeres policías en las actividades operativas.....</b>	<b>23</b>
Fuerza física .....	23
Preferencia por trabajar con hombres .....	24
“Estar a la altura”.....	25
Creencias y estereotipos sobre el trabajo .....	25
Belleza femenina.....	27
Contexto, raza, camuflaje.....	27
La mujer debe ser protegida. ....	28
Miedo.....	28
Demostración.....	29
<b>Conclusión.....</b>	<b>31</b>

**Referencias.....31**  
Fuentes primarias.....31  
Fuentes secundarias.....33

## Introducción

El presente documento tiene como objetivo analizar la experiencia en el trabajo de un grupo de mujeres policías del área de inteligencia en Cali. La policía ha sido históricamente dominada por hombres y responde a valores culturales asignados al género masculino (Martínez, 2014), con una marcada tendencia a la proliferación de una cultura machista. Por lo tanto, resulta de interés examinar las experiencias de las mujeres en esta institución. A lo largo del presente texto se argumenta que estas experiencias están altamente moldeadas en razón del género.

En este contexto, las mujeres policías tienen una agencia relativa: si bien se enfrentan a unos desafíos sociales que responden a macroestructuras (desigualdad de género), en el mundo laboral logran sobrepasar algunos de estos, e incluso algunas de las características que *a priori* podrían ser consideradas desventajas en su entorno laboral, como el color de piel o la maternidad, en ocasiones se convierten en ventajas relativas, aun cuando ellas se desenvuelven en un entorno hostil con marcadas desventajas y prejuicios acerca de su trabajo. Sin embargo, el hecho de que logren llegar hasta este tipo de espacios laborales, donde predominan los valores masculinos y la cultura machista, implica que han logrado sobrepasar o sortear algunos de estos desafíos.

En la actualidad, en la institución de la policía colombiana hay 157.820 policías, de los cuales 136.516 son hombres y 21.304 son mujeres, es decir, el 13,5% de los integrantes de la institución son mujeres. Dentro de los oficiales, 5.914 son hombres y 1.650 son mujeres, es decir, solo el 27,9% de los rangos de mayor jerarquía son mujeres (Policía Nacional de Colombia, 2021). Cuando las mujeres ingresaron por primera vez a la policía en los años 50, las actividades asignadas a ellas estaban relacionadas con roles de género tradicionales, es decir, actividades de protección del menor, trabajo de cuidado y funciones administrativas. En otras palabras, actividades no operativas. Tomó varias décadas que las mujeres pudiesen realizar actividades operativas y tener plena participación en los diferentes grupos de la institución.

En Colombia se hizo una división de la policía y se crearon dos secciones, una militar y otra civil (Departamento de Policía de Cundinamarca, 2000, pág. 17, en Molina, 2017). Esto determinó las funciones, alcances y carácter de cada una de las fuerzas militares del país. Este carácter militar que tiene la policía, adscrita al Ministerio de Defensa, se justifica en parte en el conflicto interno de más de medio siglo que se ha mantenido en Colombia con diferentes grupos al margen de la ley. Esta característica militar de la policía ha abierto debates sobre ciertos casos de violencia, algunos de ellos en marchas, donde se ha puesto en duda el carácter de la institución y si este debería ser más civil que militar, incluso se han tratado de impulsar reformas a la institución para cambiar esto. Molina (2017) sostiene que un hecho que permitió justificar la militarización de la policía fue la toma del municipio de

Simacota (Santander), el cual fue invadido por el ELN en 1965. Este tipo de acontecimientos, dentro de las ciudades, justificó militarizar la policía, al igual que el problema del narcotráfico y las oleadas de violencia en el país, han justificado que se mantenga de esta manera.

Un largo conflicto interno con diferentes grupos armados, el narcotráfico y problemas de violencia tanto urbanos como rurales, han moldeado la funcionalidad y el alcance de la policía, porque se ha buscado responder a estas problemáticas de seguridad. De igual manera, como argumenta Molina (2017), tanto la policía como el ejército están encargados de la protección de las fronteras del país. Esto hace que ante situaciones de orden público tanto ejército como policía trabajen en conjunto. Sostiene Molina (2017) que el papel de la policía se puede definir como de combate y enfrentamiento frontal con los grupos armados, aun cuando son funciones que no le corresponderían. Esto ha llevado a que la diferencia de funciones, alcance y actividades entre el ejército y la policía sea a veces difusa, situación que se ha justificado por las necesidades del conflicto interno y la seguridad del país.

A lo largo de su historia, la policía colombiana también se ha visto afectada por diferentes escándalos que le han hecho perder credibilidad; ante estas situaciones se han realizado reformas y cambios que han buscado subsanar esta falta de credibilidad y permitir a la policía responder a las necesidades del país

Molina (2017) sostiene que la reforma policial de 1993 tenía como objetivo luchar contra el desprestigio, el aumento de los grupos armados sin control estatal, el crecimiento de CAI sin recursos, disminución de control en áreas rurales y la influencia del narcotráfico en la institución. Esta reforma era una necesidad, no solo para mejorar su credibilidad, sino también su efectividad en distintos procesos. De igual manera, había un interés por acercar más a la policía a la sociedad civil.

No obstante, como también sostiene Molina (2017), el recrudecimiento de la violencia en los 90's justificó que se unieran las fuerzas militares y policiales y se impulsara una modernización de estas, con un aumento en el presupuesto público en gastos militares. De la mano con esto, se intentaba luchar contra la corrupción en la institución y por eso se implementaron políticas que dignificaran la labor policial, trabajadores que en su mayoría vienen de poblaciones vulnerables y condiciones de bajos recursos.

De igual manera, uno de los grandes objetivos de la policía ha sido la denominada lucha contra las drogas en un esfuerzo bilateral con Estados Unidos. Esto ha significado un beneficio para la institución, ya que de acuerdo a HSB Noticias (2016) en Molina (2017), la inversión económica le ha permitido aumentar el pie de fuerza, obtener un armamento más idóneo, mejorar su tecnificación, funcionamiento y adquisición de dispositivos más modernos en pro de cumplir sus objetivos.

La llegada de la mujer a la policía colombiana se divide en dos etapas: la primera, de 1953 a 1954, relacionada con Gustavo Rojas Pinilla y los diferentes cambios que realizó en la institución. Este primer ingreso de las mujeres a la policía se trató más de un acontecimiento excepcional que de un ingreso masivo. Al primer grupo de mujeres que entraron a la institución se les tenía prohibido conversar con hombres en espacios públicos, no podían asistir a teatros, cines o espectáculos, no podían tutear a sus jefes o subalternos, no podían fumar ni hablar en voz alta en lugares públicos. Esto demuestra que se trataba de medidas que ponían obstáculos al libre desarrollo de su trabajo y, además, involucraban su vida privada.

La segunda etapa de la mujer en la institución se desarrolló de 1977 en adelante. Las primeras mujeres que ingresaron a la policía eran un grupo de mujeres privilegiadas, ya que ingresaban como oficiales. Solo hasta 1978 se autoriza la incorporación de policías femeninas tanto para suboficiales como para agentes profesionales (Molina, 2017). Esto les permitirá tener cabida en diferentes grupos y acceder a puestos de poder, situación que permitirá mejorar su condición.

El ascenso de las mujeres en la policía ha sido un proceso lento, no obstante, han logrado llegar a diferentes cargos, entre ellos el de Comandante de Región, que es el cargo más alto dentro de la institución a nivel regional, como en el caso de Mireya Córdón López, que logró ser comandante de región de Risaralda, Caldas y Quindío (Cuadernillo, 2013, p.100). No obstante, es una deuda que todavía ninguna mujer haya llegado al cargo de directora general, así como la falta de mujeres como jefes de grupos y comandantes de región.

Los conceptos principales de esta investigación son: por un lado, género, que se puede determinar como una distinción social que permite evidenciar unas brechas entre hombres, mujeres y otras identidades no binarias. Esta distinción permite comprender una realidad social, es un enfoque o perspectiva desde la cual se pueden comprender ciertos fenómenos. Por otro lado, aparece el tema de trabajo, pero unido al tema de género.

La metodología de la presente investigación se realizó con enfoque cualitativo, desde una perspectiva sociológica, para la cual se llevaron a cabo entrevistas semi-estructuradas, cuatro (4) con mujeres y dos (2) con hombres policías. Además, se realizó una revisión de prensa en el periódico *El Tiempo* entre 2010 y 2021.

**Lorena<sup>1</sup>:** es una mujer policía recién pensionada, su edad oscila entre los 40 y 50 años, es madre de dos niñas.

---

<sup>1</sup> He cambiado los nombres de las personas entrevistadas para proteger su identidad. Estas entrevistas fueron realizadas entre octubre de 2020 y abril de 2021, debido a la pandemia de COVID-19 fueron realizadas de manera virtual.

**Daniela:** es una mujer policía activa, su edad oscila entre los 20 y 30 años, no tiene hijos.

**Andrea:** es una mujer policía activa, su edad oscila entre los 20 y 30 años, no tiene hijos.

**Rosalba:** es una mujer policía que se reconoce a sí misma como una mujer negra, recién pensionada; su edad oscila entre los 40 y 50 años, es madre de una niña y un adolescente.

**Oscar:** es un policía activo, su edad oscila entre los 30 y 40 años, y tiene un hijo.

**José:** es un policía pensionado, su edad oscila entre los 40 y 50 años y tiene dos hijas.

En el primer capítulo, se describe cómo influye el género en el desempeño del trabajo de las mujeres policías. En el segundo capítulo, se expone la violencia sexual y acoso laboral al que se enfrentan este grupo de mujeres. En el tercer capítulo, se describen las ventajas y desventajas de las mujeres policías específicamente en el desarrollo de las actividades operativas de inteligencia. Por último, se finaliza con una conclusión que indaga en el concepto de experiencia y busca aportar al debate sobre género y trabajo.

Es necesario hacer unas consideraciones éticas, la primera de ellas es que la postura desde la cual presento este documento, es como una mujer. Considero que la desigualdad de género es un desafío al que me enfrento cada día en las diferentes esferas de mi vida, tanto laboral, académica y relaciones personales. Segundo, mis papás son policías y desde que tengo memoria, decir esto en voz alta tiene diferentes tipos de reacciones de las personas, desde silencios, miradas de desaprobación, comentarios de aprobación, o diferentes preguntas, y son estas reacciones que he recibido durante mi vida, las que han despertado mi interés por el tema y por una institución que resulta para mí, muy interesante de indagar. Tercero, a cada una de las entrevistadas y entrevistados le fue tomado un consentimiento informado en audio, en el cual me comprometo a cambiar sus nombres por temas de seguridad. Por último, conseguir las entrevistas fue difícil; aun cuando tuviera contactos dentro de la institución, varias de las personas que quise entrevistar se mostraron prevenidas o con reservas. Finalmente, a quienes aceptaron ser entrevistadas y entrevistados, se les notaba en ocasiones reservas al hablar de sus experiencias en el trabajo, e incluso, en ciertos temas, silencio.



## Capítulo I. Género y desempeño en el trabajo

En este primer capítulo se sostiene que el género influye positiva y negativamente en el desempeño del trabajo de las mujeres policías. Teniendo en cuenta que las consecuencias negativas se manifiestan en ocasiones en diferentes tipos de violencia (psicológica, acoso laboral, sexual, etc.), esta última parte se desarrollará en el capítulo II. Los hallazgos frente a este planteamiento fueron que: el trabajo de la mujer policía es permeado por las características de lo que la sociedad considera “femenino”, y esto puede representar una influencia positiva y negativa para el trabajo de estas mujeres. La maternidad representa una decisión/situación crucial en la vida laboral de estas mujeres, la cual tiene una influencia tanto positiva como negativa en el desempeño de su trabajo. Otro hallazgo es que el miedo representa un sentimiento importante en las actividades policiales, al ser un trabajo en que corre riesgo la vida. No obstante, a pesar de las creencias y prejuicios que se puedan tener sobre la relación entre el miedo y el trabajo de la mujer policía, este sentimiento tiene una influencia positiva y a la vez negativa en su desempeño. También se encuentra que existe una fuerte distinción en la institución entre las actividades de “calle/operativas” y las actividades de “oficina/administrativas”, distinción que está ligada a la división sexual del trabajo, en la que se considera que la mujer debe dedicarse a actividades relacionadas con la familia y de cuidado. Esta fuerte distinción representa una influencia negativa en el desempeño del trabajo de las mujeres, en especial, para quienes desean hacer parte de los grupos de “calle” u “operativos”, ya que se tiene la creencia de que los hombres son más aptos para estos grupos. De igual manera, la cultura machista dentro de la institución representa una influencia negativa para el desempeño del trabajo de las mujeres, en especial para los grupos minoritarios, como las mujeres trans; si bien es importante resaltar pasos en camino a una mayor inclusión, aún queda un camino largo por recorrer. A continuación, se desarrollará cada uno de estos puntos.

### Características de “lo femenino”

Como lo sostiene Sirimarco (2004), cuando se piensa en el policía se piensa por antonomasia en un sujeto masculino, “como un sujeto superior, conquistador, dominante y, sobre todo, capaz de ser agente de la subordinación de otros (‘loquitas’ o ‘mujeres’, por ejemplo)” (p. 66), mientras que lo femenino se piensa como lo contrario. Por esto, considero que al relacionar a las mujeres con ciertas características “femeninas”, se da un choque o incluso una contradicción entre lo que se piensa es un sujeto policial y las características que se asignan a las mujeres (delicadeza, vulnerabilidad, trabajo de cuidado, belleza), esto puede representar más una serie de desventajas que ventajas para las mujeres policías.

Considero que ciertas características “no femeninas”, al ser adoptadas por mujeres, hacen que estas sean tildadas y juzgadas. “A una mujer firme, franca y directa se la considera agresiva o con demasiadas aspiraciones, lo cual no se aplica a los hombres que muestran el

mismo comportamiento” (Cobler, 2014, p. 121). No obstante, son estas mismas características, como sostiene Cobler, las que se les exigen a las mujeres para que puedan desempeñar ciertos cargos o profesiones, como por ejemplo el de policía.

Si bien la institución de la policía se caracteriza por ser patriarcal, jerárquica y machista, con el paso del tiempo ha tenido que transformarse para tener legitimidad de la sociedad y adoptar ciertas características que se le han otorgado socialmente a lo femenino, esto no solo ha pasado en la policía colombiana, sino también en otras partes del mundo. “El ingreso de la mujer, también era una forma de mejorar la imagen de la institución y promover una imagen agradable, cercana a la ciudadanía, bajo los principios de profesionalización, transparencia, eficiencia, productividad y competitividad” (Donadio & Mazzotta, 2009, en Crisanchó, 2017, p. 9). Es decir, después de varias décadas esta institución con valores tan “masculinos” necesitó de valores más “femeninos” que le permitieran seguir avanzando y seguir haciendo parte de las instituciones estatales. Considero que, al igual que en otras partes del mundo, una de las problemáticas que afectaban en mayor medida a la policía (aún hoy en día afectan a la policía colombiana) es la corrupción y se consideraba que, debido a las características femeninas, la llegada de la mujer podría ayudar a contrarrestar esa mala imagen.

Como lo sostiene Calzada (2015), existen estudios que consideran que las mujeres cuentan con mayor empatía y comportamientos altruistas que los hombres, esto hace que las mujeres sean más aptas para ciertas actividades que tengan que relacionarse directamente con la sociedad civil, con mujeres o con niños. Encuentro que estas creencias también se manifiestan en la policía colombiana, ya que se busca su presencia (la de las mujeres) en la institución para actividades en las que se considera que se requiere mayor empatía.

Gálvez *et al.* (2015) argumenta que, sin importar la edad de las mujeres policía o su antigüedad dentro de la institución, es común que tanto compañeros como sus superiores las infantilicen con términos como “niñas” o “crías” al momento de referirse a ellas.

Existen contradicciones acerca del rol de la mujer policía en la institución; como argumenta Donadio (2009), se tienen dos ideas de las mujeres dentro de las fuerzas armadas, por un lado, la de mujeres combatientes que son incontrolables y, por otro lado, se tiene el prejuicio de que no son capaces de soportar el nivel de exigencia física que requiere la profesión militar

Las características que tradicionalmente se le han atribuido a lo “femenino”, como la delicadeza, belleza, vulnerabilidad, sumisión, entre otras, son asociadas al trabajo de las mujeres policías y permean su trabajo de manera positiva y negativa. Al preguntar sobre cómo es una mujer policía en Cali, la respuesta de una de las entrevistadas, Lorena, es que “es la imagen bonita, suavidad, lo de mostrar, conciliadora, delicadas, tranquilidad, confianza” (Lorena, 2020). Ella atribuye estas características a su trabajo como policía, no de una manera crítica, sino como algo de lo cual se siente orgullosa. Llama la atención de su

respuesta la palabra “bonita” y relacionar esto con su trabajo de mujer policía, que *a priori* se podría decir que no debería importar qué tan bonita o no sea. No obstante, cuestiono por qué se les otorga el papel a las mujeres de ser “la cara bonita de la policía”, entonces qué papel cumplen los hombres frente a este rol de las mujeres; por qué razón el trabajo de una persona que no tiene nada que ver con el trabajo del cuerpo como una modelo o una deportista, se define por qué tan bonita o no sé es, o se le atribuye ser la “imagen” de la institución. Ideas que van de la mano con la importancia que se le otorga al cuerpo y a la belleza de una mujer.

Estas ideas de ser la “imagen bonita” de la institución, ser “delicadas”, son características que se le otorgan al trabajo de la mujer policía; no obstante, no representan en la institución las aptitudes de un “buen policía”. Esta incoherencia entre lo que se espera de una mujer policía y de un hombre policía -del hombre se espera valentía en los procedimientos, resultados, mientras que de las mujeres se espera que muestren lo bonito de la institución-, representa una influencia negativa en el trabajo de las mujeres.

Con respecto a la decisión de ser policía, Lorena responde que tomó esta decisión “por querer ayudar a los demás, me interesa el trabajo comunitario y el poder llevar comida a los demás” (Lorena, 2020). Estas razones del por qué ser policía se asemejan directamente con las funciones que empezaron cumpliendo las primeras mujeres en la institución, consideradas las funciones “femeninas” o “para la mujer” de la policía. También se relacionan con tareas de cuidado que han sido históricamente para las mujeres, es decir, incluso en el trabajo que se supone que no es trabajo de cuidado, siguen haciendo las mujeres el trabajo/actividades que más se asemejan al “trabajo de cuidado”. Esto representa una influencia negativa para el desempeño del trabajo de las mujeres, ya que las consideran más “aptas” o con mayor “vocación” para ciertas actividades que para otras, y son tenidas en cuenta en menor medida para hacer parte de actividades operativas. Esto obstaculiza el poder llegar a posiciones de poder al creerse que para una parte importante de las funciones que debería desempeñar un policía, ellas no son aptas.

Con respecto a qué caracteriza a una mujer policía, Daniela sostiene que “una mujer tiene aún más sensibilidad para atender un caso, para ayudar, es más sensible, más humana” (Daniela, 2021). Se podría suponer que, idealmente, en el trabajo de un policía -al ser una institución para la sociedad y que trabaja con la sociedad- una de las características importantes debería ser la sensibilidad. Es esta sensibilidad que se le “otorga” a las mujeres y que se piensa es inherente a ellas, la que podría representar una influencia positiva a la hora de desempeñar su trabajo, ya que se considera que tienen una mayor capacidad de mediar ante los problemas de la sociedad o en actividades de “calle”<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Actividades de calle, son actividades que requieran estar por fuera de la oficina, como operativos, capturas, seguimientos, vigilancia, entre otras.

Al cuestionar sobre si “ciertas cosas femeninas” afectan el desempeño de su trabajo, como el embarazo y la menstruación, Andrea responde que “sí, en el embarazo hay cierta restricción o consideración con ella... igualmente... la parte física es diferente a la del hombre... uno es como más delicado... hay veces que sí se le dificulta a uno el desarrollo del trabajo, como por ejemplo lo del periodo o otras enfermedades” (Andrea, 2021). La cuestión aquí sería qué tanto beneficia a las mujeres en su trabajo la creencia de que por ser mujeres son más “delicadas”, pues esta creencia puede representar también una influencia negativa, ya que en la institución perciben el embarazo como una condición que afecta el desempeño de las labores y, una vez nazca el bebé, esto va a representar para la mujer aún más permisos y contratiempos asociados al cuidado de los hijos, que recae toda o la mayor parte sobre las mujeres.

Otra muestra de que el género permea el trabajo de la mujer, es cuando se le infantiliza. Por ejemplo, un compañero de una mujer policía se refiere a ella así: “la joven será recordada como ‘la niña consentida’, título que se ganó no solo por su edad, sino por las actitudes de cariño y respeto que siempre manifestó a quienes diariamente compartían con ella el sueño que desde pequeña tuvo: ‘Servir a Dios y a la Patria’, repetía ella” (*El Tiempo*, 2014). ¿Por qué un compañero de trabajo se refiere a su compañera muerta en medio de un operativo para evitar un secuestro como “la niña consentida”?

En general, las policías pasan por una profunda infantilización y subestimación de su trabajo. Otro de los compañeros se refirió de esta manera a la mujer muerta en medio de un operativo policial: “era muy inteligente, estaba muy pendiente de que todo estuviera en orden y sorprendía de ella la delicadeza con la que hacía sus cosas” (*El Tiempo*, 2014). De nuevo, es importante cuestionar por qué razón características como delicadeza se asocian al trabajo de una mujer policía en un operativo policial, que justamente no tiene nada de delicado. Esta infantilización por la que pasan estas mujeres policías subestima su trabajo.

Otra muestra de que el trabajo de la mujer se ve permeado negativamente por razones de género, es cuando una policía se aleja de las características de lo “femenino”. Entonces, los mismos compañeros y compañeras o, en este caso, los medios de comunicación, apodan a la mujer. “La firmeza de Ramírez desde que llegó al cargo, el pasado 4 de diciembre, hizo que sus superiores la apodaran la ‘dama de hierro’ -como Margaret Thatcher- de la Policía de Bogotá” (*El Tiempo*, 2012). ¿Por qué una mujer que llega a un cargo de poder y solo está cumpliendo su trabajo, que es ser la jefa de contrainteligencia, es considerada la “dama de hierro”?

## **La maternidad**

La doble jornada, es decir, “el trabajo no remunerado que se realiza en casa cuidando a los niños, mayores o enfermos, organizando la vida familiar y realizando las tareas domésticas” (Cobler, 2014, p. 111) es una problemática constante entre quienes han estudiado el tema del trabajo de la mujer policía (Céspedes 2016; Arteaga, 2000; Ruiz, 2015; Cobler, 2014). Esto representa un obstáculo para las mujeres en tanto deben tener una doble jornada de trabajo, y como la responsabilidad del cuidado de los hijos recae en mayor medida sobre ellas, esto representa pedir más permisos y ausentarse más del trabajo.

De acuerdo a Tena (2013), los policías (hombres y mujeres) consideran que las mujeres tienen una mayor preferencia por la vida familiar sobre la vida policial. Esto también implicaría una consecuencia negativa en el ascenso dentro de la institución, ya que a medida que aumenta el grado, aumenta con él la responsabilidad y, por ende, el tiempo que se debe dedicar al trabajo.

Lorena, una de las entrevistadas, sostiene que la maternidad la “afectó de manera positiva, es un polo a tierra, te hacía ser más sensible, mayor motivación por mis niñas” (Lorena, 2020). Para ella contribuyó de manera positiva tener dos hijas, porque eso le dio un propósito para seguir trabajando y le permitió tener mayor sensibilidad al momento de interactuar con la sociedad civil, y de esta manera consideró que pudo ofrecer un servicio más empático. No obstante, en otro momento ella cuenta una experiencia de cómo pasó por situaciones incómodas/violentas por el hecho de estar amamantando. Un ejemplo de ello es cuando, después de extraer leche de sus senos y manchar su uniforme sin darse cuenta, su jefe del momento le dijo que consiguiera quién le quitara esa leche o que le dijera a uno de sus compañeros que lo hiciera; o cuando tenía que pedir permisos durante los embarazos, o al ser una madre soltera, para ir a atender citas o situaciones relacionadas con sus hijas.

Por su parte, Rosalba relaciona la experiencia de ser una mujer policía en Cali, directamente con tener o no hijos: “en Cali, es dependiendo si uno es oriundo o no de la ciudad. Si uno es oriundo, si uno es casado o soltero y si uno tiene hijos o no, todo eso depende... uno de mujer está más pendiente de los hijos, no porque los hombres no lo estén, nosotras estamos más pendientes. La ciudad tiene lugares que son pesados, son ambientes más pesados para la mujer, no porque no seamos capaces de actuar ante una situación, sino porque nos ven más vulnerables, nos atacan más” (Rosalba, 2021). De igual manera, Rosalba sostiene que el embarazo puede afectar el desempeño del trabajo en “zonas de conflicto, si uno está en una zona de conflicto/zona guerrillera... donde haya una situación de orden público... el hecho de uno estar en embarazo es un riesgo, por el estrés, el hecho de uno proteger el bebé para no caer en una toma guerrillera... zona de hostigamiento... Hay muchos comandantes a los que no les gustan las mujeres en embarazo, porque dicen que pierden una unidad, porque piden mucho permiso” (Rosalba, 2021). Especialmente, en grupos de alto riesgo o durante operativos, el tema de los permisos representa para ellas un gran problema, porque pedir un

permiso para ir a una cita médica o a una reunión escolar de un hijo es mal percibido por algunos jefes o compañeros.

### **El miedo**

“Los valores que se enseñan en la academia están relacionados fundamentalmente con referentes masculinos como el valor, la temeridad, la valentía, la fuerza y el coraje” (Arteaga, 2000, p. 79). Estos valores van en contradicción con el sentimiento de miedo. Además, si bien algunas policías consideran que el miedo en las actividades del servicio significa mayor conciencia y reflexividad a la hora de actuar, otros consideran que representa un obstáculo o un paralizador. Lo que sí es común es que se asocie el miedo a valores femeninos y no a los masculinos; por ende, se cree que las mujeres son miedosas o lo son más que los hombres.

La maternidad representa una decisión/condición crucial y definitoria en la vida laboral de una mujer policía, esto puede representar la posibilidad o no de ascenso dentro de la institución, influye en el trato por parte de sus jefes y compañeros, y también puede representar una doble jornada de trabajo.

El miedo en actividades policiales implica un sentimiento común, ya que es una profesión que requiere poner en juego la vida y, por esta razón, sentir miedo o experimentarlo en algún momento se convierte en una constante sin importar si se es hombre o mujer. Sin embargo, en la institución existe la creencia de que las mujeres son más “miedosas”, por lo que serían menos “aptas” para actividades operativas. De igual manera, existe la creencia de que ese “miedo”, que sería mayor en las mujeres, representaría un aspecto positivo de su trabajo, ya que van a ser más cautelosas, más “humanas”. No obstante, pese a esas creencias, Rosalba sostiene que “somos de armas tomar, la mayoría de las mujeres no tenemos miedo a enfrentarnos a las situaciones que se nos presenten, a todas nos ha tocado estar en un servicio en la calle, aunque a unas más que a otras; si es el momento de actuar, actuamos sin recelo...” (Rosalba, 2021).

### **Actividades de “calle/operativas” vs. actividades de “oficina/administrativas”**

Hay una distinción teórica que cobra mucho sentido y es la distinción entre el espacio público que históricamente se le ha asignado al hombre y el espacio privado que se le ha asignado a la mujer. Esto se relaciona directamente con el tipo de actividades, ya que las actividades de calle/operativas se desarrollan en el espacio público que se le ha asignado históricamente a los hombres y las actividades de oficina o administrativas se desarrollan en el espacio. Como lo argumenta Céspedes (2016), los hombres han de proyectarse en la vida pública, elegir profesiones que se caractericen por la competitividad y la valentía, mientras que las mujeres

dedicarse a ser madres y esposas, actividades que se desarrollan en el espacio privado y en profesiones humanitarias y de servicio.

Por otra parte, Cobler (2014) dice que a las mujeres policías se les tilda de preferir quedarse en la oficina porque son débiles y el trabajo es fácil; sin embargo, dice el autor, lo que realmente sucede es que se prefiere que sean ellas quienes permanezcan en las oficinas, ya que escriben mejor, tienen un mayor nivel educativo, son más ordenadas y se adaptan mejor a un horario.

Otro tema relevante es, como argumenta Hernández (2008), la división sexual del trabajo y cómo en la institución se sigue reproduciendo esta división, ya que “el área operativa (de tránsito, de investigación y de seguridad pública) cuenta solamente con 10% de mujeres, mientras el área administrativa comprende el 54% de efectivos femeninos”. (Hernández, 2008, p. 14). Esta perpetuación de los roles representa un obstáculo para que las mujeres puedan desenvolverse aún más en actividades operativas dentro de la institución.

Existe una fuerte distinción dentro de la institución entre actividades que son de “calle/operativas” y las que son de “oficina/administrativas”, en este caso en el grupo de inteligencia algunas de las actividades que se efectúan son de oficina o administrativas y otras se desarrollan en la calle o son consideradas operativas. Se considera que las actividades de “calle/operativas” son más propias de un policía que las de “oficina/administrativas”; asimismo, se cree que las actividades “de oficina/administrativas” son más para las mujeres y las de “calle/operativas” para los hombres. Esta fuerte distinción representa una barrera en la carrera de las policías, e incluso puede excluirlas de la institución.

Al preguntarle a Rosalba por el trayecto que debe atravesar una persona para convertirse en policía, ella afirma que es primordial pasar por la “calle”: “debemos pasar un proceso de selección, pasar por un curso que es máximo un año, de ahí ser ubicada en la especialidad que sea asignada, si es necesario otro curso, ya les tocará calle u oficina... A mi parecer todos deberíamos conocer la calle, para así tener un concepto más amplio” (Rosalba, 2021). Es decir, ella considera (esta idea es recurrente entre las personas que entrevisté) que un verdadero policía en algún momento de su carrera debe pasar por la “calle” o hacer parte de actividades operativas.

Por su parte, José, al ser indagado sobre la diferencia entre ser mujer y hombre policía, sostiene que la policía “es una institución netamente operativa, donde la mujer está diseñada a cumplir con cargos administrativos, de planeación y de pronto como acompañamiento de actividades operacionales... es más complejo para la mujer entrar a la institución, su condición de género y su condición femenina la marcan como en unos cargos específicos, unas funciones específicas... mientras que el hombre por su condición de género está destinado a cumplir casi todas las áreas de la institución” (José, 2021). En la cosmovisión de José se expresa una fuerte idea machista: se considera que los hombres son aptos para realizar

todas las actividades dentro de la institución, mientras que las mujeres solo lo son para algunas.

### **Machismo, cultura machista y mujeres trans**

Como lo sostiene Sirimarco (2004), al hablar del trabajo de las mujeres policías, “el hombre o la mujer pueden tener el mismo grado, o el mismo estado físico, pero el hombre siempre va a ser superior a la mujer. En lo que sea. Por ser hombre” (p. 65). En esto se puede evidenciar la cultura machista en la policía, donde se considera que el hombre está por encima de la mujer. De igual manera, el machismo se evidencia en lo que Sirimarco (2004) denomina “feminizar los cuerpos” de los aspirantes a policía, porque se les denomina “maricas” y se les asigna entonces características de lo femenino como son: “el ser conquistado, el ser dominado, el ser sojuzgado” (p. 65).

La policía es una institución machista, patriarcal y jerarquizada, que, si bien ha hecho importantes adelantos en camino a convertirse en una institución más igualitaria e inclusiva, aún falta un importante camino por recorrer. Esto aplica no solo para la policía colombiana, sino para la policía alrededor del mundo. “En la mayoría del mundo, las policías tienen una tendencia machista. Desde mi posición en las Naciones Unidas, traté de promover que los países incorporaran más mujeres a esa institución. Desde una perspectiva internacional, se puede ver que la Policía se vuelve más democrática y menos apta al uso de la violencia, con una cantidad mayor de policías mujeres” (*El Tiempo*, 2015).

En busca de una mayor equidad de género en la institución, es importante pensar también en las minorías u otros grupos, como la comunidad LGBTIQ. En esta materia, la policía ha dado un paso importante: “no es un hecho menor el que registró este diario a comienzos de semana sobre la primera mujer trans en hacer parte de las filas de la Policía Nacional. Se trata de Andrea Cortés, patrullera de 26 años, oriunda de Bucaramanga y actualmente asignada a la Policía Metropolitana de Bogotá” (*El Tiempo*, 2021).

Es un paso importante porque abre las puertas a una mayor inclusión, aun cuando se reconoce que el proceso para llegar a él no fue fácil. “Es verdad que la institución no facilitó en una primera instancia el reconocimiento formal del cambio de género y fue necesario que Cortés recurriera a una tutela, pero es cierto también, y esto merece destacarse, que la protagonista de esta historia fue clara en que ha sido aceptada y respetada por la mayoría de sus compañeros y compañeras en el tiempo que lleva en la institución” (*El Tiempo*, 2021).



## **Capítulo II. Violencia sexual y acoso laboral**

Por su condición de género, las mujeres policías sufren diferentes tipos de violencia en el trabajo (psicológica, acoso laboral, sexual). Dadas las condiciones particulares de esta institución, en la cual predominan los valores masculinos, las mujeres representan una minoría, está altamente jerarquizada y predomina una cultura machista, hace que se convierta en el nicho perfecto para situaciones de violencia sexual y acoso laboral. Además, que las condiciones particulares de este trabajo, como: la posibilidad de traslados entre ciudades o grupos de trabajo, las largas jornadas laborales, los posibles comisiones o viajes, la posibilidad de tener un ascenso que se puede ver afectado por problemas disciplinarios, el riesgo latente por la vida, la posibilidad de enfrentamiento directo con la sociedad civil, entre otras características que se pueden considerar excepcionales o diferentes frente a la mayoría de trabajos, crean condiciones en las que considero deberían existir mayores medidas para evitar situaciones que pongan en riesgo la integridad de sus miembros. Considero que es por esto que resulta tan relevante crear canales para dar trámite a estos casos y tratar estos temas desde el entrenamiento inicial en la institución.

En el presente capítulo se desarrollarán los resultados y hallazgos de la siguiente manera: se argumenta que se da una normalización dentro de la institución de este tipo de prácticas violentas, se producen unos castigos o represalias por no aceptar el acoso, no existe una ruta de atención a la denuncia que respalde a la denunciante (y en algunos casos se persigue a quien denuncia), las medidas por parte de la institución son precarias frente a la magnitud del problema y no se toman medidas que conlleven a cambios estructurales, que son los que realmente se necesitan para erradicar este tipo de prácticas; por último, se menciona que las policías también sufren en ocasiones violencia por parte de civiles.

### **Evidencia/normalización del acoso dentro de la institución**

Es importante hablar de la violencia sexual, no como una práctica aislada, sino como una práctica que se produce en el contexto de una sociedad machista y misógina. La policía, por su origen machista, patriarcal y jerárquico, permite que este tipo de prácticas se reproduzcan y encuentren su nicho.

Hay evidencia de que la violencia sexual es una práctica común en la policía alrededor del mundo. “Martin (1980, citado por Collins y Vaughn, 2004), fue uno de los primeros autores que estudió el acoso sexual en las comisarías, encontrando que las mujeres agentes de policía eran víctimas de un amplio número de humillaciones sexuales, que iban desde burlas de carácter sexual hasta invitaciones a prácticas sexuales” (Calzada, 2015). Este tipo de situaciones a las que se enfrentan las mujeres policías entorpecen y obstaculizan su trabajo. Situaciones que enfrentan desde que llegan a la academia: “en cada uno de estos espacios la mujer es relegada: durante la academia, la mujer es sometida a todo tipo de presiones -de resistencia física y acoso sexual-” (Arteaga, 2000, p.76). En un ambiente de normalización

de la violencia sexual contra la mujer, es necesario replantear el sentido y los valores de la institución policial, porque es ahí donde se encuentra el nicho perfecto, no solo para la reproducción de la violencia sexual, sino también para su normalización.

“También está presente la aceptación de mecanismos de acoso sexual en tanto constituyen diferentes estrategias del poder para obligar a las mujeres a ceder a sus deseos sexuales [los de los superiores], con la certeza de que el jefe puede recurrir a mecanismos económicos, laborales y morales para mantener su extorsión” (Caladrón, 2008, p. 117). En la policía, estas prácticas son un “secreto a voces” que todos parecen aceptar, porque se supone que hacen parte de las presiones y esfuerzos a los que debe someterse una mujer policía.

Durante el planteamiento de mi investigación, e incluso en el cuestionario de entrevistas, no estaba contemplado desarrollar el tema de las violencias. No obstante, se convirtió en un tema que tanto entrevistadas como entrevistados mencionaron, lo que me permitió entender que era un tema transversal que se relacionaba directamente con los asuntos de género y trabajo. Por ejemplo, cuando a Rosalba, una de las entrevistadas, le pregunté por una desventaja de ser mujer en el desarrollo de su trabajo, ella afirmó: “la condición de ser mujer [los jefes] consideran como si fuera materia disponible para ellos, pretender tenernos o que nosotras obtengamos beneficios o castigos si salimos o no con ellos”.

Algo que permitiría pensar en la presencia de este tipo de prácticas, es el hecho de que no solo las mujeres las mencionan, sino también los hombres, aunque no les haya preguntado directamente por ese tema. No obstante, no deja de ser un tema delicado al que se refieren con reservas.

No solo hay evidencia de acoso laboral en la institución, sino también de violencia sexual. Algo que resultaría relevante frente a esta problemática, es que las mujeres sientan que tienen el respaldo para poder denunciar y obtener justicia.

### **Castigos**

Rosalba cuenta que el hecho de ser mujer tiene algunas desventajas, entre ellas el acoso laboral y sexual: “cuando fui mamá, en mi caso fue un embarazo de alto riesgo, fueron muchos permisos, a los comandantes no les gusta, motivo por el cual fui candidatizada para estar en el Amazonas, porque al jefe que tenía no le gustaba la cantidad de permisos que tenía y teniendo mi bebé recién nacida... y sí, el hecho de ser mujer y uno no copiarle a las pretensiones de algunos superiores también me afectó” (Rosalba, 2021). Las mujeres policías se enfrentan a represalias o castigos informales por no aceptar o “copiar” este tipo de propuestas, o cuando están embarazadas: una de las amenazas más comunes es trasladarlas a zonas de orden público, como el departamento del Amazonas o el Putumayo.

Lorena, al ser interrogada por las diferencias entre ser hombre o mujer en la policía, menciona como una el acoso sexual: “existen muchas diferencias, a los hombres se les facilita, la mujer

es más apegada a la casa, la mujer debe saber sortear el acoso sexual, si bien todos tienen el mismo entrenamiento, las mujeres son más familiares, sentimentales y apegadas, por eso hay más diferencias. ‘Cuidar a las viejas’ en la vigilancia, la mujer es percibida como una carga en la vigilancia, no les gusta tener una compañera de copiloto, las mujeres son víctimas de acoso sexual, la reacción de un jefe ante no ceder a esto es ser vengativo, por ejemplo, le ponen más turnos de noche” (Lorena, 2020).

De igual manera, al preguntarle a Daniela por una desventaja de ser una mujer policía, menciona el acoso sexual como la única: “hay casos en que los superiores, al ver una mujer bonita, tratan de hostigarla para ver si acceden a las cosas que piden... en la parte sexual... Entonces, muchas veces si la compañera no accede o se rehúsa, pues eso lo tienen en cuenta para ponerla en muchos servicios, actividades por fuera, comisiones, eso es como lo único maluquito” (Daniela, 2021).

### **Medidas por parte de la policía**

Dentro de las medidas que se proponen para erradicar las prácticas de violencia contra la mujer en la policía, están, como lo menciona Guerrero (2018), la formación en cuestiones de género, que permita que quienes hacen parte de la institución tengan conciencia, conocimientos, competencias prácticas y técnicas para evitar y responder a cualquier forma de violencia contra las mujeres, tanto en la policía como por fuera de ella, en la relación con la sociedad civil. Este tipo de formación no solo beneficiaría la vida laboral de las mujeres policías, sino, en general, a todos los miembros de la institución.

Las medidas que se deberían tomar en estos casos deberían respaldar a la denunciante y asegurarle la no revictimización. Es primordial que las medidas vayan en pro de evitar situaciones de acoso laboral, violencia sexual o psicológica, de igual manera en pro de crear una ruta de atención y de *desnormalizar* este tipo de violencias/prácticas. Es importante busquen eliminar el problema de manera sistemática

### **Denuncia**

Considero que un aspecto crucial para que una institución dé respuesta a las situaciones de acoso laboral y violencia sexual, es precisamente que exista una ruta de denuncia confiable, porque si esta falla o no existe, las mujeres quedan desprotegidas, lo que agrava la problemática y permite que se normalice. Es el caso de una teniente que, cuando intentó realizar la denuncia por abuso, la respuesta fue que mejor no lo hiciera. “‘Le sugirieron que no denunciara, pues sería un escándalo para la institución’, subrayó Nixon Forero, abogado de la víctima” (*El Tiempo*, 2018).

No son graves solo los casos de acoso sexual o su normalización, sino también que, quienes deciden denunciar, sean perseguidas. “La mujer, abogada de 25 años y subintendente en la institución, contó que, por temor a las retaliaciones que el coronel Suárez podría tomar, solo

el pasado 20 de febrero interpuso la denuncia. ‘Por tratarse de una denuncia de acoso sexual, pensaba mucho en mi familia, qué sería para ellos que su hija tuviera que retirarse de la Policía acosada por alguien, y además en mi esposo, que se retiró de la institución con el fin de que yo pudiera denunciar’, dijo la subteniente” (*El Tiempo*, 2018).

La revictimización de la que puede ser objeto una mujer que decide denunciar, hace que se desincentive la denuncia, es por esto que es tan importante que las mujeres que lo hagan sientan un respaldo de la institución y no que se interpongan obstáculos. “Aunque la ex oficial asegura que denunció los abusos en la institución e incluso tuvo un careo con el coronel Suárez, en el cual él la desmintió, no aguantó más la situación y pidió traslado, pero no se lo dieron, por lo que finalmente pidió el retiro. ‘Pedí mi retiro el año pasado, pero me tocó interponer una tutela y, posteriormente, un incidente de desacato para poder retirarme de la institución’, insiste” (*El Tiempo*, 2018). Es importante que existan rutas de atención y de denuncia, así como capacitaciones para prevenir el acoso y la violencia sexual.

### **Capítulo III. Ventajas y desventajas de las mujeres policías en las actividades operativas**

En este tercer capítulo argumento que, para las mujeres policías, su género supone ventajas y desventajas en el desarrollo de las actividades operativas de inteligencia. A continuación, se presentarán los hallazgos relativos a las ventajas que las mujeres perciben en razón de su género. Por un lado, la belleza femenina puede representar un camuflaje en actividades de infiltración y permite conseguir información. Por otro lado, el color de piel puede representar un “camuflaje” en actividades de infiltración teniendo en cuenta el contexto, que en el caso particular es el de Cali, con una presencia significativa de población afro.

Dentro de las desventajas se encuentran: la fuerza física, pues se asume que los hombres tienen más aptitudes físicas en actividades operativas o enfrentamientos de cuerpo a cuerpo; asimismo, se considera que la mujer policía debe “ser protegida” por sus compañeros, por lo cual ellos prefieren realizar actividades de calle con otros hombres. Incluso las mismas mujeres dicen preferir trabajar con hombres porque los consideran más aptos para las actividades operativas y dicen llevarse mejor con ellos. Otra desventaja es que a la mujer se le exige “estar a la altura”; aun cuando ellas tienen mayor capacitación o un mayor nivel de escolaridad, se les exige la excelencia para poder hacer parte de grupos como el de inteligencia. Por último, aún existe la idea de que las diferencias psicológicas impiden que la mujer haga parte de grupos operativos. Además, se encuentra que existen dos factores (¿cuál es el segundo?) que representan a la vez ventajas y desventajas para ellas, que son las creencias y estereotipos sobre las mujeres y el miedo, pues se considera que las mujeres son más miedosas. No obstante, esto podría representar una ventaja, por cuanto les permite ser más reflexivas y empáticas a la hora de enfrentar a su objetivo. También, se encuentra que las mujeres están más presentes en la ejecución y tienen poca presencia en posiciones de poder o cargos de decisión y planificación de actividades. Por último, se presentan unos casos registrados en prensa donde la mujer policía ha demostrado tener toda la capacidad para realizar actividades operativas y su labor ha sido destacada y reconocida.

#### **Fuerza física**

Cristancho (2017) sostiene que, si bien algunas mujeres policías logran ingresar a grupos que requieren un mayor empleo de la fuerza física, esto implica un esfuerzo adicional para ellas, ya que deben entrenarse y estar dispuestas a desenvolverse “a la par” de los hombres; estos esfuerzos, considera la autora, implican una “masculinización” por parte de la mujer policía para poder desarrollar su trabajo en este tipo de grupos. Esto se ve reflejado en las mujeres de ciertos grupos que exigen más terreno, como el ESMAD, vigilancia, grupos antiguerrillas, etc., en los que se espera que las mujeres dejen de lado su “femineidad” y adopten características “masculinas”.

Calzada (2015) argumenta que la disparidad de la fuerza física se puede ver reflejada en las pruebas físicas para ascensos, que, si bien están diferenciadas por sexo, las mujeres tienen un porcentaje de éxito del 55%, mientras los hombres del 80% en sus respectivas pruebas. De acuerdo al autor, esto permite evidenciar que no se han encontrado unas pruebas adecuadas que midan la fuerza física de las mujeres. Siendo así, esto se convierte en un obstáculo para que las mujeres asciendan, ingresen a la institución o puedan hacer parte de ciertos grupos en que predomina la fuerza física.

Daniela, una de las mujeres que entrevisté, sostiene: “hay muchas actividades que a uno como mujer le impiden realizar, ahí entran más los hombres... por ejemplo, a los allanamientos procuran enviar más a los hombres, por ejemplo, que toque subirse por un techo o de pronto enfrentarse con el delincuente, ahí tienen más en cuenta a los hombres, si van a capturar a una mujer... ahí sí lo enviarían a uno...” (Daniela, 2021). Esta mujer afirma que hay ciertas funciones dentro de las actividades operativas que las mujeres no pueden realizar porque implican un mayor esfuerzo físico. La creencia, casi incuestionable, de que los hombres tienen mayores capacidades físicas, representa una desventaja para las mujeres en el desarrollo de las actividades operativas, ya que, sin ponerlas a prueba, se asume de entrada que para este tipo de actividades son más aptos los hombres (una idea que comparten tanto algunos hombres como mujeres policías), lo que implica que sean menos tenidas en cuenta en los grupos donde predominan las actividades de calle u operativas. Esta menor participación en este tipo de grupos impide que estas mujeres puedan aportar a las operaciones y, por ende, se pierde lo que ellas puedan aportar como empatía, reflexividad, etc.; así, se convierten en grupos exclusivos para hombres donde el único criterio por el que están ahí es la fuerza física

Andrea también sostiene que las actividades que requieren un mayor esfuerzo físico las realizan mejor los hombres: “de pronto cuando van a hacer un allanamiento, por la parte física [ingresar a la fuerza] siempre vas a ver un hombre haciendo esto [tumbando la puerta], es muy raro que vayas a ver a una mujer haciendo esto... unas actividades las hacen mejor los hombres y otras mejor las mujeres” (Andrea, 2021). Esta creencia, si bien representa una desventaja para que las mujeres sean tenidas en cuenta en las actividades operativas, está muy arraigada tanto en los hombres como en las mujeres policías.

### **Preferencia por trabajar con hombres**

Galvez (2015) argumenta que entre las razones por las que los hombres prefieren no patrullar con mujeres, es porque dicen sentirse desprotegidos, se ven obligados a hacer doble trabajo y, además, sienten el deber de proteger a su compañera. Esta idea se revela fuertemente en los testimonios de las personas que entrevisté; incluso, las policías dicen que prefieren trabajar con hombres.

Calomarde *et al.* (2019) sostiene que las mujeres reconocen diferencias entre trabajar con otras mujeres o con hombres, ya que cuando lo hacen con hombres se sienten más respetadas por los ciudadanos. Ellas dicen que sienten una mirada “hostil y deslegitimadora” por el hecho de ser mujeres, tanto por parte de los ciudadanos como por parte de sus compañeros hombres.

Si bien varios hombres y mujeres sostienen que les es indiferente con quién trabajan, una idea común en la institución es que muchos hombres y mujeres prefieren trabajar con hombres. Una de las razones de las mujeres para preferir trabajar con hombres es “la rivalidad” que existe entre las mujeres. Rosalba sostiene que prefiere trabajar “con hombres, porque los hombres nos aguantan y las mujeres peleamos mucho... somos muy odiosas y rencorosas...” (Rosalba, 2021). Resulta paradójico que sean las mismas mujeres quienes afirman que es mejor trabajar con hombres, es una forma de “autodiscriminación”.

### **“Estar a la altura”**

Cobler (2014) argumenta que, en la policía, la mujer se tiene que “ganar la igualdad” frente al hombre, y lo tiene que hacer en el día a día con su trabajo, ya que al ser la policía una institución masculinizada, se rechaza la presencia de la mujer. En otras palabras, la mujer debe hacer un mayor esfuerzo que el que realiza un hombre para poder hacer parte de la institución y, además, debe ganarse la igualdad de condiciones, ya que no es algo que esté dado.

Cobler (2014) argumenta que el ascenso es algo menos atractivo para las mujeres policías que para los hombres, ya que la mujer tiene la necesidad de demostrar constantemente sus capacidades como profesional. Una de las consecuencias de que la mujer tenga que demostrar constantemente que “está a la altura”, es que se hacen más difíciles sus posibilidades de ascenso: las mujeres requieren un esfuerzo extra al que ya supone pasar por un ascenso, que implica pruebas físicas, intelectuales y de trabajo de terreno.

Por lo tanto, las mujeres tienen que “demostrar más que los hombres” para lograr hacer parte de los grupos de inteligencia. Es decir, a la mujer policía se le exige más que a un hombre para que su rendimiento sea aceptable; en cambio, de un hombre se da por hecho que es aceptable o que cumple con los requerimientos mínimos para cumplir con su trabajo. Al preguntarle a Oscar si prefiere trabajar con hombres o mujeres, sostiene que “para mí me es indiferente, soy jefe de grupo, tengo a mi cargo 4/5 mujeres, tengo solo 3 hombres, la mayoría de mi grupo son mujeres y la verdad no tengo quejas de ellas, han estado a la altura de todos los retos institucionales que hemos tenido y suplir todas las necesidades... Mucho de eso tiene que ver en cómo orientar tu trabajo, la capacitación; para ejercer un cargo tienes que tener una capacitación específica, y sumado a eso el jefe orienta y lidera y supervisa que todo se esté haciendo” (Oscar, 2021).

## **Creencias y estereotipos sobre el trabajo**

Cristancho (2017) argumenta que la división sexual del trabajo se mantiene dentro de la policía, ya que se mantienen los roles asignados a las mujeres en la orientación de la familia, el cuidado de niños, ancianos, enfermos, etc.; una vez en la institución, las mujeres suelen ejercer funciones que resaltan y promueven su feminidad, como trabajos con niños, adolescentes, adultos mayores, así como trabajos asistenciales con la comunidad.

Cristancho (2017) sostiene también que, en la policía, se sigue considerando a la mujer como un ser débil y, por lo tanto, no apta para cierto tipo de funciones o el mando, por considerarse que son emocionales

Hernández (2008) sostiene que, al ser la profesión policial concebida desde una perspectiva masculina, los cargos de las mujeres se limitan con frecuencia a secretarías, ayudantes del jefe/a, archivadoras, o en servicios como cocineras, conserjes, etc., quedando excluidas de otro tipo de funciones.

Por ejemplo, Lorena sostiene que en “la contraguerrilla no debería haber una mujer porque se pone en peligro su integridad, su identidad, no hay baño, no se puede dar su libre desarrollo, debe estar entre 15-20 hombres. Las mujeres trabajan mejor con menores y bebés maltratados” (Lorena, 2020). Ella considera que, en ciertos grupos operativos, no debería haber mujeres; estas deberían enfocarse en otras actividades/funciones que se relacionan con el trabajo de cuidado.

No obstante, estas creencias que asocian a la mujer al trabajo de cuidado también pueden representar una ventaja en las actividades operativas de inteligencia, ya que ellas despiertan menos sospechas, sobre todo si trabajan con niños. Asimismo, la creencia de que las mujeres tienen “tacto” para interactuar con los demás, sirve en el momento de hacer una actividad de calle, que implica el contacto con civiles.

Andrea considera que la idea de que la mujer es más apta que el hombre para actividades administrativas, ha representado una ventaja para ella, pues ha recibido más capacitaciones, lo que a larga implica tener más herramientas y conocimientos para desempeñar su trabajo: “yo soy recolectora de información, tengo más capacitaciones y me he esforzado por eso; hay compañeros que, por el hecho de ser operativos, no tienen las mismas capacitaciones que ha tenido una mujer... en mi caso para elaborar actividades administrativas, eso es más dedicado... En mi caso soy más dedicada, centrada, en las cosas de oficina, como redactar documentos, hacer análisis” (Andrea, 2021).

Oscar argumenta que a “la mujer siempre la ven más como para actividades administrativas... la policía tiene actividades que son muy pesadas, como el tema de vigilancia, estar expuesta a atender algún caso, alguna riña, con algún tipo de arma, en este caso se habla de mayor vulnerabilidad... Yo creería que las mujeres deberían estar más para temas administrativos y



no para la parte operativa, sin embargo, te doy un caso, tenemos unas mujeres con estupefacientes en el cuerpo, un hombre no puede chequear a una mujer, y ahí entra en juego el papel de la mujer... es algo complementario” (Oscar, 2021).

Cuando las mujeres cumplen su trabajo, parecen merecer una atención especial: “la capitana Restrepo San Martín, quien se ganó el reconocimiento y los elogios de los altos mandos de la institución, lideró un operativo en Ciénaga, Magdalena, en el que pese a que tuvo la muerte de frente, nunca se amedrentó y cumplió a cabalidad su responsabilidad como policía” (*El Tiempo*, 2020). Pareciera que se pone en duda el hecho de que las mujeres pueden desempeñar bien su trabajo; por lo tanto, cuando lo hacen bien -“a pesar de ser mujeres”-, ello representa un gran logro.

### **Belleza femenina**

Lorena considera que ser una mujer en la seccional de inteligencia en Cali representó una ventaja para ella, ya que los compañeros le decían “véngase bien bonita” (Lorena, 2020); de esta manera, ella podía conseguir más fácilmente información de los hombres del CTI y del ejército. Es decir, para estas mujeres maquillarse, arreglarse el cabello, usar cierto tipo de ropa, y en general cuidar su imagen corporal, representa una “herramienta de trabajo” que les permite obtener más y mejor información. Ser una mujer que cumple con los estereotipos de belleza, implica tener un mayor alcance en su trabajo, ya que pueden obtener la amabilidad y atención de sus compañeros hombres. Lorena afirma que las mujeres en las áreas de inteligencia son mejores “para conseguir resultados, pueden llegar a sitios a donde los hombres no pueden llegar” (Lorena, 2020).

La belleza femenina es un instrumento en las actividades de inteligencia, que se puede utilizar como un “arma” de atracción/seducción con los objetivos de los procedimientos. Este ha sido el caso de la denominada “lucha contra el narcotráfico”. “Estas policías buscaron la forma de llegar a las familias de narcotraficantes y varias se prestaron para dejarse conquistar -dice el ex general-. En la Policía hay mujeres bonitas, y como ellas tienen fama de incorruptibles, cumplieron la labor de dismantelar los anillos de seguridad y establecer el modo de operar del narcotráfico” (*El Tiempo*, 2016). Así pues, las representaciones sobre el cuerpo de la mujer (que pueden considerarse machistas), se convierten en un arma/camuflaje en las actividades de inteligencia y, por lo tanto, en una ventaja sobre sus objetivos (delincuentes).

### **Contexto, raza, camuflaje**

Una variable que debo admitir no tuve en cuenta hasta que hablé con Rosalba (una mujer que se reconoce como policía negra), fue la variable de raza, una omisión que resulta importante porque es en definitiva la raza uno de los grandes determinantes y condicionantes de la vida de las personas y sus experiencias. Esta variable es aún más importante en una ciudad como Cali, donde al menos el 30% de la población es afrocolombiana. Rosalba me contó cómo ser una mujer negra en la policía en el Valle del Cauca, le permitió tener una ventaja sobre sus

compañeras mestizas y hombres, ya que se convirtió en la más solicitada en diferentes grupos de inteligencia.

Rosalba sostiene: “para obtener cierto tipo de información nos queda más fácil, en algunos casos les queda más fácil a los hombres y en otros a las mujeres, no porque uno no sea capaz o no, sino porque la condición y el entorno donde uno requiera tener la información... por ejemplo, en actividades en Buenaventura, no es lo mismo que sea hombre o mujer, digamos que si son un grupo de hombres blancos va a ser más difícil integrarse a una actividad que sea ejercida por hombres negros... si yo soy negro e ingreso, de pronto puedo obtener más feeling para realizar la actividad, si soy mujer negra puedo pegar más con las mujeres negras... si yo soy blanca puedo pegar más con los hombres negros, que con las mujeres negras... al hombre negro le gusta mucho una mujer blanca, una mujer negra no le brinda tan fácil la amistad a una mujer blanca en Buenaventura... cuando se hicieron operativos allá fuimos una pareja de negros y una pareja de blancos, para poder obtener la información” (Rosalba, 2021). Rosalba afirma que ser una mujer negra le permitió tener una mayor capacidad de “camuflaje”, teniendo en cuenta el contexto de ciudades como Cali y Buenaventura, donde existe una alta proporción de población afro.

Rosalba relata con orgullo la anécdota del día en que la iban a asignar a un grupo: “cuando yo ingresé a la especialidad, eran muy pocos negros, y mucho menos las mujeres negras, entonces, yo fui la última en ser escogida en el grupo de servicio, yo estaba triste y aburrida porque yo consideraba que a mí nadie me quería, por ser flaca, por ser negra... cuando vino un señor oficial y me dijo ‘¿qué vamos a hacer con usted? Hay tres grupos que la están peleando’... por mi conocimiento, por el secretariado, por el conocimiento en sistemas, por mi color de piel y por mi estatura.... Había tres grupos que me querían, yo me sentí súper bien... por el color de piel, me querían en algunos grupos” (Rosalba, 2021).

### **La mujer debe ser protegida**

Una idea común dentro de la institución es que las mujeres policías en actividades operativas deben ser “protegidas” por sus compañeros, esto representa para ellas una desventaja al momento de ser tenidas en cuenta en este tipo de actividades. Daniela sostiene: “no es tanto porque lo hagan mejor, sino por seguridad de uno... como por protegerlo uno” (Daniela, 2021).

José, por su parte, sostiene: “en algunas áreas donde se ponga en riesgo la vida, donde sea un riesgo latente, uno piensa al tener como compañera a una mujer, por nuestra misma condición machista pensamos en estarla cuidando, en cambio con un hombre, él se cuida solo y yo me cuido solo” (José, 2021).

### **Diferencias psicológicas**

La idea de que existen diferencias psicológicas entre hombres y mujeres que hacen a estas últimas menos capaces de realizar ciertas actividades, se ha descartado con base en estudios científicos serios. Sin embargo, esta es una idea que se reproduce en la institución. José sostiene: “en el aspecto mental y de inteligencia todos pueden desempeñar las mismas labores; ya en áreas operativas, en la calle, se hace más compleja su participación [la de las mujeres] por su misma condición de género... en áreas de difícil acceso, que requieren mucho esfuerzo físico, dedicación compleja, es solo para los hombres... en la parte operacional hay ciertos limitantes por su misma condición física, por su condición psicológica... hay ciertos niveles de presión que la mujer se ve frágil... la institución ha ido demarcando desde un análisis psicológico cuáles son las actividades en que las mujeres tienen mayor efectividad y en cuáles definitivamente debe prevalecer la condición de hombre... no lo manejaría como algo de discriminación, ciertas actividades son inviables para que las realice una mujer... por ejemplo, en el GAULA, fuerzas especiales, que van al choque, en el área selvática, que se infiltran en grupos enemigos, que obligan a una dedicación completa, la condición psicológica privilegia a los hombres” (José, 2021). Esta idea de que las características psicológicas de la mujer le impiden realizar ciertas actividades, pone en evidencia una cosmovisión machista en la institución, y supone una desventaja para las mujeres policías.

### **Miedo**

El miedo puede ser una emoción positiva durante una actividad operativa. Por ejemplo, en una entrevista, la primera mujer en entrenar al ESMAD afirmó: “¿Me pregunta si he sentido miedo? Claro que sí, y es importante sentirlo cada vez que salimos a atender una situación porque eso nos permite reflexionar y autorregularnos para evitar salir heridos; y a la vez, cómo enfrentar a los manifestantes’, asegura la suboficial, quien recalca que en cada procedimiento, como compañeros velan por la integridad del otro” (*El Tiempo*, 2020).

Sin embargo, la idea de que, en razón de su género, las mujeres sienten más miedo, se convierte en una barrera para que ellas puedan hacer parte de las actividades operativas, ya sea que esta idea provenga de los hombres policías o de las mismas mujeres. Daniela afirma: “la verdad, hay muchas actividades que preferiblemente serían con hombres, me entiendo más con ellos... porque los hombres son más temerarios por decirlo así, hay compañeras que... uno por el hecho de ser mujer tiene ese instinto de miedo, entonces, con los hombres es más fácil hacer ese tipo de actividades... una de esas sería un seguimiento a un delincuente, muchas veces le toca a uno consumir estupefacientes o hacer ese tipo de cosas y hay muchas mujeres que no se le miden, entonces, por eso” (Daniela, 2021).

### **Demostración**

Pese a todas las creencias de que la mujer policía es más miedosa, debe ser cuidada, o sus condiciones psicológicas no le permiten desarrollar actividades operativas, existen registros en la prensa que demuestran lo contrario. Por ejemplo, el caso de una policía encubierta que se enfrentó a un sicario: “en un acto valiente, la capitana María Johana Restrepo San Martín se enfrentó cara a cara a un peligroso criminal para evitar que huyera o pusiera en riesgo la vida de más personas” (*El Tiempo*, 2020). También es el caso de otra policía, que, a pesar de estar cerca de pensionarse, sigue arriesgando su vida y cumpliendo con su deber: “hace pocos días, estando ya en los trámites finales del acto administrativo con el que se le otorgará su jubilación, puso en riesgo no solo su vida sino la estabilidad de sus cuatro hijos, al enfrentarse, sola, a cuatro delincuentes que intentaban robar un vehículo en la Avenida Esperanza con carrera 58, en Bogotá” (*El Tiempo*, 2018).

Esto demuestra el compromiso que tienen estas mujeres con el cumplimiento de su trabajo a cabalidad, y hace honor a una frase que dicen los policías: “una vez policía, siempre policía”, es decir, siempre se defenderá a la policía y a sus compañeros y compañeras, y se creará en los valores que una vez se defendieron. “El 23 de mayo, Ingrid Jaramillo se enfrentó a dos delincuentes que asaltaron una casa de cambio en el centro. Aunque fue herida siguió adelante y logró evitar una tragedia” (*El Tiempo*, 2018). Otro caso es cuando en el 2018 *El Tiempo* reconoció a dos mujeres policías como personajes del año en Bogotá: “el 22 de septiembre, las patrulleras de tránsito Geraldine Amézquita y Lilibet Cabrera frustraron el robo a un restaurante, la heroica acción quedó grabada en cámaras” (*El Tiempo*, 2018). En el año 2017, se le otorgó el reconocimiento de mejor patrullera a una mujer policía llamada Cindy Bernal: “La patrullera Beltrán respondió al llamado de los vecinos y llegó a tiempo para impedir que los ladrones lograran robarle la plata del arriendo a la mujer. Luego tuvo que escoltar y proteger a los delincuentes porque la comunidad quería hacer justicia por su cuenta” (*El Tiempo*, 2017). En diferentes ocasiones, las mujeres policías han sido reconocidas por hacer bien su trabajo en actividades operativas. Estos son solo algunos ejemplos en los que se ha destacado su trabajo. Sin embargo, a diario las mujeres se desempeñan en este tipo de actividades y logran cumplir su trabajo a cabalidad, con un alto grado de compromiso y responsabilidad.

## Conclusión

La idea que he intentado desarrollar a lo largo del presente texto es que las experiencias de trabajo de las mujeres policías de inteligencia están altamente influenciadas por su condición de género. Entendiendo, por un lado, la condición de género como un factor macrosocial: existe una desigualdad de género estructural que favorece las condiciones, oportunidades laborales y salarios de los hombres, y a la vez sostiene una inequitativa división sexual del trabajo.

Por otro lado, la posición de las mujeres policías las ubica en un contexto de trabajo poco usual para ellas, donde se desenvuelven en un ambiente de trabajo altamente masculinizado. La imaginación sociológica nos invita a entender la macro estructura para, de este modo, entender lo micro; sin embargo, esto también puede darse a la inversa: a partir de la historia de vida de un individuo, se puede reconocer su contexto histórico. Al indagar en la experiencia de algunas mujeres policías, se evidencia la alta influencia que tiene su condición de género en el desempeño de su trabajo. De igual manera, al indagar en la desigualdad de género en la sociedad en general, ella se evidencia en este grupo de mujeres y en la policía en general, donde es menor la cantidad de mujeres en puestos de poder, se sigue considerando que las mujeres no son aptas para ciertas actividades, ellas ascienden menos y, por lo tanto, tienen salarios más bajos; tienen una doble jornada y, además, se enfrentan a situaciones de acoso que se han normalizado dentro de la institución.

Martuccelli y Santiago (2017) sostienen que las experiencias personales son la materia prima desde la cual se comprenden las formas y manifestaciones de los desafíos sociales. De igual manera, argumentan que, una vez se comprenden y analizan estos desafíos, se debería volver a los individuos para observar de qué manera ellos los afrontan. En mi trabajo, he querido analizar la desigualdad de género a partir de las experiencias de un grupo de mujeres y, a la vez, intentar entender las experiencias de estas mujeres a través de su condición de género. Por lo tanto, resultaría relevante crear debates y futuras investigaciones a partir del análisis que proponen Martuccelli y Santiago, que se enfoquen en estudiar la desigualdad de género y las experiencias de las mujeres en un campo tan poco explorado en Colombia como el de las mujeres policías: aquellas que se desenvuelven en una institución que es relevante para pensar qué sociedad queremos, y que termina siendo un contacto directo del Estado con los habitantes del país.

De igual manera, considero pertinente hacer un paréntesis donde no se puede pasar por alto, que la institución de la policía en Colombia ha sido protagonista de la historia de este país, y que particularmente ha tenido un papel importante en las problemáticas del conflicto interno; asimismo, durante las últimas décadas y de la mano con los avances en derechos humanos a nivel internacional, se han hecho fuertes cuestionamientos a la institución, de abuso policial contra la sociedad civil; como sucede, por ejemplo, en el presente, en medio de una álgida

situación del país, en un contexto donde algunos sectores de la sociedad consideran necesaria una reforma policial.

Resultaría muy relevante y beneficiosa una reforma que incluyera un enfoque de género transversal, que permita, por ejemplo, que las mujeres lleguen a posiciones de poder y puedan aportar en la construcción de una institución que sirva a la comunidad. Por último, en este paréntesis me gustaría decir que, así como en la institución policial encontramos una problemática presente en el mundo laboral de la sociedad en general, que es la desigualdad de género, en esta institución también encontramos el reflejo de lo que somos como sociedad.

Martuccelli y Santiago (2017) argumentan que la singularidad de las trayectorias de los individuos se explica por medio de las diferentes maneras como ellos responden a los desafíos sociales. En este caso, se podrían definir como desafíos los obstáculos/desventajas/efectos negativos que enfrentan las mujeres policías en razón de su género; sin embargo, existe cierta singularidad en cómo ellas afrontan esto y cómo en ocasiones incluso logran sacar ventajas y efectos positivos de su condición en un contexto hostil como el grupo de inteligencia.

Esta singularidad es lo que ayuda a comprender por qué que una de las mujeres entrevistadas afirma que su color de piel representa una ventaja para su trabajo, aun cuando se conoce que el color de piel representa más bien una condición estructural de opresión y desventaja, no solo respecto al trabajo, sino en diferentes esferas de la vida. Otro ejemplo de esta singularidad, es cómo la belleza física y el cuerpo se convierten en un “instrumento de trabajo” para las mujeres policías en las actividades de inteligencia, y les permiten tener ventajas sobre sus compañeros hombres, aun cuando en ocasiones el cuerpo femenino en el mundo laboral conlleva complejas representaciones que obstaculizan el desempeño de las mujeres. Otra singularidad de la experiencia de estas mujeres es que, en ocasiones, sean precisamente ciertos estereotipos sobre lo femenino -debilidad, emocionalidad, etc.- lo que les permite hacer parte de los grupos de inteligencia, dada su capacidad para camuflarse y parecer inofensivas.

Por lo anterior, en el presente texto se considera que efectivamente los individuos tienen agencia, y que, si bien es limitada, existe y permite a los individuos sortear obstáculos y poner factores que son en sí mismos desventajas, a su favor. Martuccelli y Santiago (2017) argumentan que, si bien existen factores macrosociales que escapan del control de los individuos, existen otros factores meso y, sobre todo, microsociales, que hacen parte de la iniciativa individual. Esto se aprecia en el grupo de mujeres policías, pues el solo hecho de hacer parte de una institución masculinizada, da indicios de una serie de obstáculos, creencias y estereotipos que han podido superar; asimismo, en la institución han tenido que sortear la tendencia a la división sexual del trabajo y han hecho parte de grupos en que predominan las actividades operativas.

En otras palabras, existe una condición macrosocial de desigualdad de género que atraviesa el trabajo de las mujeres; sin embargo, en las esferas microsociales las mujeres policías logran sobrepasar varios obstáculos de esta condición macro y ubicarse en un contexto en el que, en ocasiones, usan su condición de género a su favor.

Por último, cabe decir que soy una mujer, hija de una mujer policía de un grupo de inteligencia, y que es desde este lugar que presento una mirada que intenta hacer uso de la imaginación sociológica. Por otra parte, cabe decir que el tema de género es un tema que me atraviesa y me reta como mujer cada día; en el presente análisis, esos sentimientos también están presentes. Al discutir cómo las experiencias de trabajo de las mujeres están altamente influenciadas por su condición de género, el presente escrito se ha hecho con la esperanza de que cada vez más este tema sea estudiado e indagado, para que a partir de la academia se pueda aportar en el conocimiento sobre las desigualdades y avanzar en una sociedad más justa y equitativa, en la que el género no represente una desventaja para las mujeres en cuanto a sus salarios, condiciones laborales, posibilidades de llegar a puestos de poder, doble jornada, acoso o violencia sexual y acceso al empleo digno.

## Referencias

### Fuentes primarias

*El Tiempo*. (Mayo de 2012). Liliana, la 'dama de hierro' de la Policía. [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com). Recuperado 20 de abril de 2021 de, <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-117187222>

*El Tiempo*. (Mayo de 2012). Denuncian presunto abuso de autoridad tras piropo a mujer policía. [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com). Recuperado 1 junio de 2021 de, <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-11718722>

*El Tiempo*. (Junio de 2014). Érika, la joven Policía que murió por evitar un secuestro. [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com) Recuperado 20 de abril de 2021 de, <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-14157472>

*El Tiempo*. (Agosto de 2015). La Policía debe tener mínimo un 30 % de mujeres. [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com) Recuperado 20 de abril de 2021 de, <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16248202>

*El Tiempo*. (Noviembre de 2016). Una monja, clave en la formación de las primeras mujeres policía. [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com). Recuperado 1 junio de 2021 de, <https://www.eltiempo.com/justicia/cortes/historia-de-las-mujeres-en-la-policia-de-colombia-33444>

*El Tiempo*. (Noviembre de 2017). La mejor patrullera de la Policía de Bogotá se llama Cindy Bernal. [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com). Recuperado 1 junio de 2021 de, <https://www.eltiempo.com/bogota/la-mejor-patrullera-de-la-policia-de-se-llama-cindy-bernal-156850>

*El Tiempo*. (Febrero de 2018). Denuncia de policía abre debate sobre acoso en la Fuerza Pública. [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com). Recuperado 1 junio de 2021 de, <https://www.eltiempo.com/justicia/investigacion/denuncia-contracoronel-de-huila-abre-debate-sobre-acoso-en-la-policia-183886>

*El Tiempo*. (Febrero de 2018). [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com). Nueva denuncia por supuesto acoso contra un oficial de la Policía. Recuperado 1 junio de 2021 de, <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/caso-de-acoso-sexual-en-la-policia-de-quindio-186234>



*El Tiempo*. (Febrero de 2018). Cambios en cúpula de la Policía en medio de escándalo por acoso. [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com). Recuperado 1 junio de 2021 de, <https://www.eltiempo.com/justicia/servicios/cambios-en-la-cupula-de-la-policia-en-la-cumbre-de-comandantes-184144>

*El Tiempo*. (Marzo de 2018). Ingrid, la valiente patrullera, se recupera del disparo en su brazo. [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com). Recuperado 1 junio de de 2021 de, <https://www.eltiempo.com/bogota/patrullera-que-se-enfrento-a-ladron-en-el-centro-de-bogota-se-recupera-del-disparo-198116>

*El Tiempo*. (Diciembre de 2018). ¿Por qué quedó libre capitán de la Policía señalado de abuso sexual? [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com). Recuperado 1 junio de 2021 de, <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/otorgan-libertad-a-capitan-de-la-policia-senalado-de-abuso-sexual-309850>

*El Tiempo*. (Diciembre de 2018). Teniente relató cómo habría sido víctima de abuso dentro de la Policía. Recuperado 1 junio de 2021 de, <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/vicepresidenta-pide-investigar-abuso-sexual-dentro-de-la-policia-308530>

*El Tiempo*. (Diciembre de 2018). A días de pensionarse, enfrentó a criminales y arriesgó su vida. [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com). Recuperado 1 junio de 2021 de, <https://www.eltiempo.com/bogota/a-dias-de-pensionarse-intendente-se-enfrento-a-criminales-y-arriesgo-su-vida-310220>

*El Tiempo*. (Diciembre de 2018). Estos son los personajes del 2018 en Bogotá. [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com). Recuperado 1 junio de 2021 de, <https://www.eltiempo.com/bogota/los-personajes-que-fueron-noticia-en-el-2018-en-bogota-306814>

*El Tiempo*. (Marzo de 2020). La policía que se convirtió en la primera mujer en entrenar al ESMAD. [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com). Recuperado 1 junio de 2021 de, <https://www.eltiempo.com/justicia/servicios/perfil-de-la-policia-que-se-convirtio-en-la-primera-mujer-en-entrenar-al-esmad-470380>

*El Tiempo*. (Septiembre de 2020). El relato de la policía encubierta que venció a peligroso sicario. [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com). Recuperado 1 junio de 2021 de, <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/habla-policia-que-enfrento-a-peligroso-criminal-y-video-queda-grabado-538236>

*El Tiempo*. (Octubre de 2020). 3 mujeres policías usaron arena para no morir incendiadas en Cali. [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com). Recuperado 1 junio de 2021 de,

<https://www.eltiempo.com/colombia/cali/3-mujeres-policias-cuentan-miedos-ante-ataque-con-incendiarias-en-cali-539927>

*El Tiempo*. (Diciembre de 2020). Una policía fue golpeada por hombres que estaban en una fiesta. [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com). Recuperado 1 junio de 2021 de, <https://www.eltiempo.com/colombia/santander/policia-fue-agredida-por-ciudadanos-con-musica-a-alto-volumen-554577>

*El Tiempo*. (25 de febrero de 2021). "La patrullera Cortés su historia genera un círculo virtuoso de respeto y apertura a la diversidad en la Fuerza Pública.". [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com). Recuperado 20 de abril de 2021 de, <https://www.eltiempo.com/opinion/editorial/editorial-sobre-la-primera-mujer-trans-en-la-policia-nacional-569567>

### **Fuentes secundarias**

Academia de Historia de la Policía Nacional. (2000). Cuaderno Histórico Número 6. Bogotá: Policía Nacional.

Arteaga, N. (2000). El Trabajo de las Mujeres Policías. *El Cotidiano*, vol. 16, núm. 101, pp.74-83.

Calzada, B. (2015). Las mujeres de azul. La situación de las mujeres policías. TFG de 4 Grado de Criminología. Universidad Autónoma de Barcelona.

Calandrón, J. (2008). Cultura institucional y problemáticas de género en la reforma de la Policía de Buenos Aires (2004-2007). Tesis de grado de Licenciada en Sociología. Universidad Nacional de la Plata.

Calomarde, E. Escujuri; L. Huici, A. (2019). Hacerse respetar. Un análisis sobre las mujeres de la Policía Local de Mar del Plata. *Revista Sudamericana*, núm. 10, pp. 127-139.

Céspedes, A. (2016). Desigualdad e inequidad de género en el ámbito policial como influencia en el ámbito privado familiar. Tesis de grado de Trabajo Social. Universidad Mayor de San Andrés.

Cobler, E. (2014). El trabajo de la mujer policía. *Revista Catalana de Seguretat Pública*, pp. 106-129.

Donadio, M. (2009). La mujer en las instituciones armadas y policiales: resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina. Buenos Aires: el autor.

Gálvez, L.; Del Moral, L.; Gallego, N.; Matus, M.; Rodríguez, P. (2015). La policía no tiene nombre de mujer. Desigualdad y masculinización en las policías locales andaluzas. *Libro de actas del V Congreso Estatal de Economía Feminista*, 176-189.

Hernández, M. (2008). Papel que desempeñan las mujeres en el fortalecimiento institucional en la Policía Nacional en el municipio de Siuna período 2007. Monografía de Licenciada en Ciencias Sociales con Mención en Desarrollo Local. Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense Uraccan.

Martínez, E. (2014). Dos contribuciones sobre mujer y policía. El trabajo de la mujer policía. *Revista Catalana de Seguretat Pública*, 106-129.

Martuccelli, D; Santiago, J. (2017). *El desafío sociológico hoy. Individuo y retos sociales*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Molina, A. (2017). *Mujeres de armas tomar: representación y rol de la mujer policía y su participación en el periodo del conflicto armado en Colombia de 1991-2002*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana/Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales.

Policía Nacional de Colombia. (21 de febrero de 2014). Historia Policía Nacional de Colombia. Recuperado de <https://historiapolicianacionaldecolombia.blogspot.com/>

Policía Nacional de Colombia. (10 de febrero de 2021). Cifras de personal. Recuperado de <https://www.policia.gov.co/talento-humano/estadistica-personal/cifras>

Ruiz, B. (2015). Desuniformando marcas de género en la Policía bonaerense. El caso de la Ciudad de La Plata. Trabajo integrador final de carrera de Especialización en Políticas Sociales. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Trabajo Social.

Sirimarco, M. (2004). Marcas de género, cuerpos de poder. Discursos de producción de masculinidad en la conformación del sujeto policial. *Cuadernos de Antropología Social*, núm. 20, pp. 61-78.

Tena, O. (2018). Experiencias de formación policial en fuerzas de seguridad argentinas. *Diálogos sobre Educación*, núm. 17, pp. 1-14.

Zayas, D. (2015). La presentación del policía en la vida cotidiana: la sociología de Goffman a la luz del rol policial. Tesis de Maestra en Sociología. Universidad Iberoamericana.