

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DEL PERÚ

Mujeres policías: Representación de la femineidad en la construcción de la identidad de 1980 a la actualidad.

Tesis para optar el Título de Licenciada en Sociología que presenta:

Mayra Alejandra Zea Guzmán

Diciembre, 2015



Ego, esto va hasta arriba para ti.

Agradecimientos

Esta tesis ha sido posible y ha llegado a término gracias al empuje de muchas personas, no sólo por sus aportes teóricos, metodológicos o analíticos, sino también por el apoyo emocional a lo largo de todo el proceso.

En primer lugar, quiero agradecer a mi familia: mi mamá María Teresa y mi papá Luis Alberto. Por darme todas las facilidades que cualquier persona pudiera pedir, por el apoyo y acompañamiento constante frente a las diferentes decisiones en mi vida y los proyectos que decidí emprender, por nunca dudar de mi vocación por la sociología; pero sobre todo por enseñarme a amar al Perú, que desde donde estemos y desde donde nos toque, debemos regresar al país lo que ha sido invertido en nosotros, porque lamentablemente seguimos siendo una minoría privilegiada dentro de este bello país de desigualdades. Gracias por ser modelos a los cuales aspirar y por el amor infinito.

A mi hermana Daniela y mi hermano Luis Alberto. Por el ejemplo que me dan todos los días de lo que significa esforzarse y trabajar por lo que uno quiere, por la pasión que le ponen a todo lo que hacen; porque el ser la hermana mayor implica un gran esfuerzo y responsabilidad en mantenerles el paso en su genialidad, inteligencia, sensibilidad y compromiso con la vida. Gracias por las risas, las noches de cine, la comprensión y tantísimo amor, los adoro.

También quiero agradecer a Aldo Panfichi, mi asesor, por el acompañamiento en estos casi dos años de trabajo, por todos los comentarios, precisiones y reflexiones, por ayudarme a comprender desde esta acotada aproximación el mundo de las mujeres policías en el Perú, y a plasmarlo con todas sus variedades, contradicciones y aristas. A Fanni Muñoz y Robin Cavagnoud por sus comentarios en el tramo final de la tesis, por las preguntas y reflexiones que me ayudaron a repensar y precisar muchos aspectos de la investigación, y por la curiosidad de querer saber más sobre las mujeres policías.

Un agradecimiento especial a mis chicas, Aurora y Ariana, mi grupo de estudio, de fiestas, de comidas, mi espacio seguro. No hubiera llegado al final de este proceso si no hubiera sido por el empuje de estas dos increíbles sociólogas, de su inteligencia, su apoyo y su cariño inmenso. Gracias por aguantarme y entenderme ni cuando yo lo hacía. A Vanessa por todas las pizzas, risas y pelis, pero sobre todo por cuidarme y quererme siempre, por su carácter fuerte cuando era necesario. Gracias a Jeanette por impulsarme a ser más y mejor, y estar ahí en

los momentos no tan buenos. Gracias a Samantha por ser siempre el cable a tierra y un ejemplo de esfuerzo para todas. A mis fabs, gracias y cariño infinito.

No puedo dejar de agradecer a aquellas personas presentes de una u otra manera a lo largo de estos dos años: a Fiorella, Diana, Sebastián, Julián, Alexa, Rodrigo, Malú, Adri, Rudi, Sergio, y muchas más; una frase, un consejo, un mensajito siempre en el momento preciso, esta tesis también es gracias a su empuje.

Por último, agradecer infinitamente a aquellas mujeres policías que desinteresadamente accedieron a conversar conmigo, a recordar las dificultades que implica ser mujer dentro de la policía y en un país como el Perú, y por mostrarme las diferentes y múltiples facetas de la labor policial. Un reconocimiento especial desde esta pequeña investigación a su trabajo y dedicación.



INTRODUCCIÓN	
Capítulo 1: Problema de investigación	1
1.1. Objetivos de la investigación	1
1.2. Preguntas de la investigación	1
1.3. Hipótesis	3
1.4. Desarrollo Metodológico	5
Capítulo 2: Enfoques teóricos y Estado del Arte	12
2.1. Enfoques teóricos	12
2.1.1. Enfoque de género	12
2.1.2. Cultura organizacional	25
2.1.3. Representación	27
2.2. Estado del Arte	33
2.2.1. Latinoamérica	34
2.2.2. Perú	42
Capítulo 3: Las mujeres policías en el Perú	48
3.1. Incorporación de las mujeres policías a la PNP	48
3.2. Normativas y situación laboral dentro de la PNP	51
3.3. Situación actual de las mujeres policías en la PNP	56
Capítulo 4: Discurso de la femineidad dentro de la institución policial ...	66
4.1. Maternidad	66
4.1.1. Embarazo	71
4.1.2. Maternidad y trabajo policial	73
4.1.3. Exigencias de la labor policial	80
4.2. Incorruptibilidad / Honestidad	86
4.3. Exigencia y fuerza física	96

4.4. Delicadeza	101
4.5. Apariencia física y belleza	108
Capítulo 5: Representación de la femineidad y el ejercicio laboral	117
5.1. Motivaciones al ingresar a la institución policial	118
5.2. Significado de la labor policial	123
5.3. Trabajos de la mujer policía	127
5.3.1. Trabajo administrativo	128
5.3.2. Niños, niñas y mujeres	132
5.3.3. Tránsito.....	137
5.3.4. Otras labores ‘no femeninas’	142
5.4. Acoso	148
Capítulo 6: Conclusiones	153
Bibliografía	162

INTRODUCCIÓN

El 29 de Abril del 2014, el entonces ministro del Interior Walter Albán anunció un incremento del número de mujeres policías en la Dirección de Tránsito debido a que se requiere “personal idóneo para ejecutar las nuevas normas que castiguen con severidad a los malos conductores”, y que buscan “capitalizar al máximo la aureola de incorruptibilidad que proyectan las jóvenes agentes”. Dichas declaraciones fueron reafirmadas por el entonces Director General de la Policía Nacional del Perú (de ahora en adelante PNP), el Teniente General Jorge Flores Goicochea, al brindar las condiciones necesarias para que dicho incremento de personal femenino se concrete¹.

¿Por qué es que el Ministro del Interior y el Director General de la Policía Nacional proponen esta medida para disminuir las coimas y mejorar el orden en el tránsito?, ¿por qué es que creen que las mujeres policías son el “personal idóneo” y poseen esta “aureola de incorruptibilidad”?, ¿los policías varones no la poseen?, ¿en qué se basan estas suposiciones?, ¿son ciertas? Estas valoraciones y otras más nos permiten comprobar que dichas ideas sobre la mujer policía se encuentran arraigadas en el imaginario, tanto de la población como de las mismas fuerzas policiales; y que actualmente estas vienen siendo plasmadas en políticas

¹ <http://larepublica.pe/30-04-2014/mujeres-policias-frenaran-en-lima-a-transportistas-corruptos>

públicas. Asimismo, nos permiten formular una nueva pregunta: ¿cuál es el verdadero rol e identidad de la mujer policía peruana hoy en día? Eso es lo que responderemos mediante la presente investigación.

Desde la década de 1950, cuando un grupo de mujeres se incorpora a la ahora extinta Policía de Investigaciones del Perú (PIP), hasta la actualidad, han pasado aproximadamente 60 años en los cuales las mujeres policías vienen conquistando mayores espacios dentro de la institución. Sin embargo, el avance de su presencia en la esfera pública no ha venido acompañado de mayores investigaciones desde el campo académico debido principalmente al fuerte hermetismo que la Policía Nacional tiene hacia la población civil, el cual se encuentra fundado en el desprestigio y los bajos niveles de satisfacción que los ciudadanos muestran hacia ella. Esto ha hecho que resulte complicado por parte de los investigadores el adentrarse a la institución para poder estudiarla, analizarla y comprenderla. Así, veríamos que en el ámbito nacional, la producción de investigaciones académicas, especialmente desde las Ciencias Sociales, es aún más escasa; siendo aquellas relacionadas a la situación de la mujer dentro de la institución policial casi inexistentes, concentrándose únicamente en casos de discriminación y expulsión.

Al hablar de la representación de la femineidad y la influencia que tiene en la construcción de la identidad de las mujeres policías, observamos que la imagen que se viene propagando con más fuerza dentro de la población tiene como núcleo principal la incorruptibilidad que se supone que profesan las mujeres

policías, la cual, como ya hemos visto, también sirve como base para tomar decisiones dentro de la institución policial y ciertas áreas del Estado. Asimismo, dicha imagen también es sobredimensionada y continuamente difundida por los medios de comunicación del país, lo cual le brinda aún mayor legitimidad y fuerza dentro del imaginario social. Sin embargo, el cuestionamiento que nos planteamos desde la presente investigación no sólo analiza si esta característica es cierta, sino también y con especial énfasis, ahonda en qué tipo de relación existe entre la imagen pública de las mujeres policías y la identidad y representación que ellas construyen de sí mismas y de su profesión. Es decir, si se presenta algún tipo de retroalimentación o influencia, o todo lo contrario, un distanciamiento y exigencia de diferencia entre la percepción pública y cómo las mujeres policías componen su identidad y la llevan a cabo en su accionar diario.

En este sentido, y como lo desarrollaremos más adelante, encontramos una paradoja entre la visión que se tiene de la mujer policía y el contexto en el que se encuentra, es decir, la institución policial y el área de tránsito específicamente ya que mientras que a la mujer policía se le enviste de toda un aura de incorruptibilidad, la PNP es una de las instituciones con los mayores niveles de insatisfacción por parte de los y las ciudadanas, siendo el área de tránsito una de las unidades donde más se perciben los casos de corrupción desde la población. Es así que varias de las interrogantes que nos planteamos desde la presente investigación van en dirección a entender cómo estas visiones contradictorias, la mujer policía y la misma institución policial, logran relacionarse y reconciliarse, si

es que esto efectivamente se logra, a costa de qué se logra y mediante qué estrategias y/o métodos.

Para comprender y esbozar algún tipo de explicación sobre estos cuestionamientos y otros más, la presente investigación analiza la representación de la femineidad que construyen las propias mujeres policías, y cómo esta influye en la construcción de su identidad para así comprender la situación actual de las mujeres policías; dándoles voz a ellas mismas, contando sus experiencias, obstáculos y cuestionamientos a lo largo de su formación y carrera policial. La investigación deja de lado los estereotipos y las prenociones construidas alrededor de la figura de la mujer policía al aportar con datos empíricos que nos brinden una imagen certera de lo que significa ser mujer policía en el Perú; lo cual nos permitirá, además, ir más allá al observar el rol de la mujer en la sociedad peruana actual, sus transformaciones y permanencias.

De este modo, la siguiente investigación se encuentra organizada de la siguiente manera: en el capítulo 1 se presentará el problema de investigación, los objetivos, preguntas e hipótesis que han guiado el desarrollo de la misma, así como también la metodología utilizada. En el capítulo 2 se desarrollan los principales enfoques y conceptos teóricos utilizados, así como también una revisión de los estudios latinoamericanos y peruanos en torno a las mujeres policías. En el capítulo 3 se presenta la situación de las mujeres policías en el Perú en torno a número, actividades, leyes, etc., así como una revisión de las normas y decretos que regulan su accionar policial. En el capítulo 4 se busca

identificar cuáles son los principales elementos dentro del discurso de femineidad que se reproduce dentro de la institución policial; mientras que en el capítulo 5 el objetivo es analizar cómo este discurso sobre la femineidad se articula e influye el ejercicio policial y las actividades y labores que realizan las mujeres policías. Por último, en el capítulo 6 se esbozarán conclusiones y reflexiones finales.



CAPÍTULO 1

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Objetivos

El objetivo general de la presente investigación es producir conocimiento sobre la situación actual de las mujeres policías en el Perú, en el marco de un contexto institucional inestable y percibido negativamente por la opinión pública y la población. Esta situación se presenta en clara contradicción con la imagen de las propias mujeres policías como virtuosas e incorruptibles.

Para lograr ello, se desarrolla un análisis de la representación que las propias mujeres policías construyen en torno a su femineidad, identificando los principales elementos y características, y cómo es que ellas se apropian de ellos y cuestionan ciertos rasgos; prestando especial atención a la etapa de la maternidad y el impacto que tiene en sus vidas personales y profesionales. Asimismo, se analiza cómo es que dicho discurso impacta en la labor policial de las mujeres dentro de la PNP en relación a sus labores, en qué áreas se encuentran y el desarrollo de su carrera policial en general.

1.2. Preguntas de investigación

Por otro lado, las preguntas que guían la presente investigación para lograr estos objetivos son las siguientes:

- ¿Cuál es la representación que construyen las mujeres policías sobre su propia femineidad? ¿Cómo dicha representación influye en el proceso de construcción de su identidad policial? ¿Cómo influye la imagen pública que se tiene de las mujeres policías en su propia percepción y construcción de su identidad?
- ¿Cuáles son los elementos constituyentes de la representación de la femineidad por parte de las mismas mujeres policías? ¿Cómo estos elementos dialogan y se conjugan entre sí?
- ¿Cómo se articula la representación de la femineidad con el rol de la maternidad y la familia? ¿Qué estrategias utilizan las mujeres policías para conciliar ambas responsabilidades?
- ¿Cómo se articula la representación que realizan las mujeres policías de la femineidad con el ejercicio del deber policial? ¿Qué facilidades, impedimentos y privaciones encuentran las mujeres policías en el desarrollo de su carrera policial?
- ¿Cómo se logra reconciliar o superar la contradicción entre la institución policial negativamente percibida y la gran valoración de la que disponen las mujeres policías dentro de la población? ¿Qué costes implica dicha contradicción para las mujeres y su carrera policial?

1.3. Hipótesis

Las hipótesis que proponemos para responder estas preguntas son:

1. La representación que las mujeres policías tienen en torno a la femineidad se encuentra influenciado por algunos rasgos del denominado “marianismo”, entendido como “el culto a la superioridad espiritual femenina” (Stevens 1974), como son la sobre importancia que se le da a la maternidad, al cuidado del otro y a la mayor fortaleza moral de la mujer. Del mismo modo, también se promoverían rasgos y valores relacionados a la femineidad más tradicional, como delicadeza, vulnerabilidad, una mayor atención a las tareas domésticas, y un control sobre su propia sexualidad; los cuales afectarían el trabajo y las funciones que desempeñan las mujeres policías dentro de la PNP.

2. La institución policial, al situarse en el modelo más tradicional de la femineidad, la socializa a partir de las labores y trabajos específicos que encomienda a las mujeres policías. En este sentido, señalamos que existe una división sexual del trabajo dentro de la PNP ya que esta delega determinadas tareas para hombres y mujeres policías. El “tipo ideal” de mujer policía se diferencia del modelo ideal de policía – hombre - ya que no

tiene mayores acercamientos a los hechos de violencia, sino más bien al servicio a la comunidad, con especial atención a las mujeres y niños.

3. Con relación a la maternidad, la institución policial la presenta como una dificultad para ejercer la labor policial, tanto en la fase inicial de formación como también en el ejercicio propio de la carrera. A pesar que las normas formales de la PNP no discriminan a las mujeres policías explícitamente por salir embarazadas, estas sí quedarían relegadas de ciertos ámbitos y sancionadas informalmente, retrasando el desarrollo de sus carreras policiales.

4. La incorporación de las mujeres a la institución policial no causaría mayores inconveniencias ni contradicciones con la cultura organizacional ya que la mujer policía continúa encargándose de las mismas actividades y posicionándose en el mismo rol de femineidad más tradicional: de un control de la sexualidad, cuidado de los otros y de carácter más simpático y emocional, alejada de la violencia y el uso de la fuerza.

5. Dicha glorificación y santificación de las mujeres policías, tanto dentro de la institución como por parte de la población, no implica una mayor valoración de su trabajo en términos reales, sino únicamente en el

discurso ya que la mayoría de mujeres policías continuarían concentradas en los rangos más bajos y sin ascender a posiciones y cargos de liderazgo institucional. Así, veríamos que las mujeres policías se encontrarían en su mayoría en áreas y labores administrativas, en tránsito y en actividades relacionadas a problemáticas de mujeres y niños.

1.4. Diseño Metodológico

La aproximación metodológica utilizada en la presente investigación fue principalmente cualitativa, priorizando las experiencias de las mujeres policías, desde la etapa de formación en la Escuelas de la PNP hasta el ejercicio propio de la carrera policial.

En primer lugar, se realizó una revisión bibliográfica, específicamente para realizar el capítulo 3 “Las Mujeres Policías en el Perú”. Debido a la aún escasa producción de textos e información sobre la PNP en el país, el capítulo 3 fue un esfuerzo por sistematizar la historia de la incorporación de las mujeres en la institución policial peruana, así como también un compilado de la situación actual de las mujeres policías en términos estadísticos y normativos. Sin embargo, los datos utilizados para la elaboración de la sistematización son del año 2011; estos fueron los más actualizados que se pudieron conseguir ya que la información estadística no es fácilmente accesible para el público en general.

En segundo lugar, el trabajo de campo realizado se basó en la entrevista semi-estructurada y a profundidad. Como población objetivo, se han seleccionado a las mujeres policías de la Policía Nacional del Perú. Debido a la reticencia que existe por parte de las mujeres policías y la institución policial en general a brindar entrevistas grabadas y ofrecer comentarios, y la dificultad que esto implicó para conseguir la muestra de las mujeres policías, se optó por unos rangos bastante amplios y variados en torno a la edad, la situación de retiro o en actividad, y la ocupación que tenían o tuvieron dentro de la PNP, como se ve en la tabla N° 1. A pesar de dicha heterogeneidad de la muestra, la cual no nos permite realizar generalizaciones, también nos muestra la diversidad y esas pequeñas diferencias para seguir reflexionando acerca de la situación de la mujer policía.

MUJERES POLICÍAS ENTREVISTADAS										
N°	Seudónimo	Fecha de entrevista	Edad	Lugar de nacimiento	Rango	Año de ingreso	Ocupación dentro de la PNP	Estado Civil	Hijos	Número de hijos
1	Cristina	13-nov-14	27	Huánuco	Suboficial técnico de 3era	2009	Seguridad personal de la ministra de Cultura	Soltera	No	-
2	Patty	12-nov-14	50	Arequipa	Suboficial técnico de 2nda en situación de retiro	1982	En situación de retiro	Divorciada	Sí	2
3	Rosa	25-mar-15	50	Lima	Suboficial superior en situación de retiro	1982	En situación de retiro	Divorciada	Sí	3
4	Lucy	10-jul-15	50	La Libertad	Suboficial superior en situación de retiro	1982	En situación de retiro	Casada	Sí	2
5	Flor	13-oct-13	37	Lima	Oficial Mayor	1994	Tomando cursos de especialización para ascenso	Casada	Sí	2
6	Blanca	16-oct-14	32	Lima	Suboficial técnico de 3era	1999	Proyección a la sociedad dentro de la Dirección Ejecutiva de Seguridad Ciudadana	Soltera	No	-
7	Daniela	31-jul-15	23	Lima	Oficial Alférez	2010	Comisaría Chorrillos	Soltera	No	-
8	Milagros	21-jul-15	35	Lima	Suboficial técnico de 2nda	1999	Trabajos administrativos y de documentación en la Dirección de Investigación y Desarrollo del MINITER	Soltera	Sí	1
9	Maritza	21-jul-15	47	Lima	Suboficial Brigadier	1989	Trabajos administrativos y de documentación en la Dirección de Investigación y Desarrollo del MINITER	Casada	Sí	2
10	Lilian	21-jul-15	44	Lima	Suboficial Superior de Servicios	1990	Asistente del Jefe del Estado Mayor de la Dirección de Investigación y Desarrollo del MININTER	Casada	Sí	1
11	Mónica	21-jul-15	35	Ayacucho	Suboficial Técnico de 2nda	1997	Asistente dentro del Área de Logística del MININTER	Casada	Sí	3

Elaboración propia

*Se encontraba con 5 meses de embarazo al momento de la entrevista.

En general, vemos que las mujeres policías entrevistadas presentan un rango de edad entre 23 y 50 años, siendo la mayoría de ellas limeñas de nacimiento, de sectores socioeconómicos C y D, y habiendo ingresado a la institución policial entre 1982 y 2010. Asimismo, sólo 2 de las 11 entrevistadas tienen el rango de oficial, siendo las 9 restantes suboficiales entre los rangos de técnico de 3era, el cuarto rango más bajo entre los suboficiales, y suboficial superior, el rango más alto. Dentro de ellas, encontramos dos mujeres policías asimiladas, es decir, que estudiaron una carrera técnica y decidieron incorporarse a la PNP posteriormente. Una de ellas, Cristina, estudió Enfermería Técnica en Huánuco y después recibió la formación policial en la Escuela de San Bartolo; mientras que la otra, Lilian, estudió Secretariado y Contabilidad antes de integrarse a la PNP, pero no recibió ningún tipo de entrenamiento policial, por lo que se desempeña en tareas exclusivamente administrativas.

Dentro de esta muestra de policías, se identifican tres grupos de mujeres. En primer lugar, está el grupo de mujeres policías de 50 años que son de la misma promoción, Patty, Rosa y Lucy, quienes ingresan en 1982, cuando el conflicto armado interno se iniciaba en el país, y quienes muestran una visión más idealista de lo que significa ser parte de la institución policial, resaltando los valores de servicio y apoyo a la comunidad. Asimismo, estas mujeres sólo podían acceder al rango de suboficiales ya que la formación de mujeres como oficiales aún no estaba permitida.

En segundo lugar, encontramos el grupo de mujeres entre 23 y 37 años, Cristina, Blanca, Daniela, Milagros, Flor y Mónica. Dentro de este grupo encontramos a las únicas dos policías oficiales, Flor y Daniela, ya que al haber ingresado en un periodo posterior pudieron acceder a dicha formación. Además de la variable de edad y año de ingreso de las mujeres policías (entre 1994 y 2010), identificamos que este grupo de policías se encuentran o se han encontrado en unidades operativas dentro de la PNP, lo cual les brinda una perspectiva diferente del trabajo policial y la femineidad que construyen.

Por último, el grupo más pequeño está compuesto por Lilian y Maritza, de 44 y 47 años, respectivamente. Ambas policías han realizado únicamente trabajos administrativos dentro de la PNP, lo cual se ve reflejado en la formación adicional que ha recibido Maritza, como cursos de Sistemas Informáticos, Grafotecnia (análisis del tipo de letra), Gestión Administrativa, etc.; mientras que en el caso de Lilian, siendo suboficial de servicios, no ha recibido una formación policial operativa.

Por otro lado, también se entrevistaron a hombres policías, especialmente aquellos que se encuentran o se han encontrado en cargos de dirección y/o gestión de la Unidad de Personal de la PNP para ahondar en el discurso de la femineidad por parte de la institución policial y también para describir la organización y el funcionamiento propio de la Escuela y de la PNP. Asimismo, se tuvo la oportunidad de entrevistar al esposo de una de las mujeres policías

entrevistadas, lo cual sirvió para tener las diferentes perspectivas en torno a la maternidad y el cuidado del hogar, como veremos en el capítulo 6.

Tabla 2

HOMBRES POLICÍAS ENTREVISTADOS					
N°	Seudónimo	Fecha de entrevista	Grabación	Edad	Rango
1	Luis	05-dic-13	NO	45	Comandante de la Unidad de Personal
2	Adolfo	29-abr-14	SÍ	58	General en situación de retiro
3	César	18-jul-15	SÍ	60	Oficial Mayor en situación de retiro
4	Héctor	22-jul-15	SÍ	79	Oficial Coronel en situación de retiro
5	Pedro	22-jul-15	NO	65	Oficial Coronel en situación de retiro

Elaboración propia

En el caso de las mujeres policías, la entrevista se elaboró a partir de tres dimensiones principales: su formación dentro de la Escuela, el trabajo policial y el ámbito familiar y la maternidad. Por otro lado, en el caso de los hombres policías entrevistados se priorizaron las dimensiones de incorporación de las mujeres a la institución policial, características del trabajo policial realizado por mujeres policías, y en el caso que aplicara, el ámbito del cuidado de los hijos y el trabajo doméstico.

El trabajo de campo, como se puede ver en ambos cuadros, comenzó en octubre del 2013 y finalizó en julio del 2015. El que el campo haya durado un poco menos de dos años, con periodos de interrupción para sistematizar la información, se debe a la dificultad de acceder a la población identificada, como se mencionó

anteriormente. Las estrategias que se utilizaron para lograr las entrevistas fueron principalmente a través de contactos en comisarías, Escuelas de Formación y en el Ministerio del Interior. Sobre este punto resulta importante hacer una pequeña reflexión ya que muchas de las entrevistas que se consiguieron fueron porque el contacto era un rango superior o jefe de las mujeres policías entrevistadas, por lo que el brindar la entrevista en varios de los casos fue una orden directa. En este sentido, si bien no invalida la información recolectada ya que durante el proceso de la entrevista, la cual duraba aproximadamente una hora, se lograba entablar cierta confianza y complicidad; es importante resaltarlo ya que nos ayuda a comprender cómo está organizada la institución y cómo funciona internamente.

Asimismo, resulta importante resaltar una vez más la reticencia que existe por parte de las instituciones policiales y militares hacia la población civil, lo cual es, entre otros factores, la causa del bajo número de investigaciones en torno a dichas instituciones. Si bien entendemos que esta desconfianza proviene de los años de conflicto armado (1980-2000) en los cuales la policía estuvo inmersa en casos de violación a Derechos Humanos, y a los gobiernos autoritarios de Alberto Fujimori, quien utilizó a la PNP para llevar a cabo acciones de chantaje y corrupción (Acha 2004, Costa 2007); creemos que es hora de entablar nuevos vínculos entre la población y las instituciones militares y policiales. Esto proporcionaría, además de mayores investigaciones y un mejor entendimiento en torno a estas, también una mejor relación con la ciudadanía, y por ende, un mejor servicio hacia ella.

CAPÍTULO 2

ENFOQUES TEÓRICOS Y ESTADO DEL ARTE

2.1. Enfoques teóricos

La presente investigación, al analizar el discurso que tienen las mismas mujeres policías tienen en torno a su femineidad y cómo es que la representan, parte de ciertos enfoques específicos para poder desarrollarse con claridad. En este sentido, el enfoque desde el que iniciamos el análisis y que exponemos a continuación es el *enfoque de género*. Por otro lado, realizamos una breve mención al concepto de *cultura organizacional*, y *discurso* y *representación*, por otro lado; los cuales nos servirán para realizar el análisis que las propias mujeres policías tienen de su femineidad.

2.1.1. Enfoque de género

Por el concepto de género entendemos aquel elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y como una forma primaria de relaciones de poder (Scott 1996: 23). Como vemos, la definición que la autora propone posee dos partes: la primera sería aquel conjunto

de significados culturales que una sociedad construye teniendo como base las diferencias sexuales; el conjunto de características, expectativas, acciones, prohibiciones, etc. que se adjudican a hombres o mujeres. Por otro lado, el género también comprende un aspecto asociado al poder, a las relaciones en donde se establecen las distribuciones de poder en determinada sociedad; cuáles son los grupos o personas que poseen la capacidad de nominación y de distribución de recursos materiales y simbólicos. Es a partir de estos conceptos que “se estructuran la percepción y la organización, concreta y simbólicamente, de toda la vida social” (Scott 1996: 26).

Judith Butler, filósofa estadounidense, continúa por la línea de Scott al querer superar el dualismo sexual biológico cuestionándose sobre la relación que existe entre sexo y género, y cómo esta no sería tan continua y ‘coherente’ entre los cuerpos sexuados y los géneros culturalmente construidos. Es decir, un cuerpo identificado como masculino no tendrá como resultado necesariamente a un ‘hombre’, así como un cuerpo identificado como femenino tampoco devendrá necesariamente en una ‘mujer’; con todos los significados simbólicos y culturales que la palabra acarrea. Aún si es que el sexo es considerado binario, no hay razón para creer que el género también lo será.

Estos cuestionamientos llevan a la autora a pensar que el sexo no sería el concepto prediscursivo del que se habla, sino más bien un concepto determinado por el mismo género y la cultura. En esta coyuntura ya queda patente que una de las formas de asegurar de manera efectiva la estabilidad interna y el marco binario

del sexo es situar la dualidad de este en un campo prediscursivo, es decir, las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres. Esta producción del sexo como lo prediscursivo debe entenderse como el resultado del aparato de construcción cultural nombrado por el género (Butler 1999). En pocas palabras, se revierte la conexión secuencial que había entre sexo-género, siendo este último el resultado del primero; para pasar a cuestionarse si es que no es el sexo el verdadero resultado del género.

Más allá de los debates sobre cómo el situar al sexo en un nivel prediscursivo legitima un sistema binario del sexo, la sexualidad y lo que esto acarrea en la división social del trabajo; el gran aporte de Butler es apostar por la performatividad del género y cómo este se construye y se “hace” continuamente, todos los días. Es así que la autora busca dejar de lado la idea de una identidad o una esencia inmutable del género, de la femineidad o la masculinidad, para enfocarse en la multiplicidad de identidades que pueden surgir a partir de las acciones y la performatividad del individuo.

Por femineidad entendemos principalmente una construcción social, la cual agrupa “un prevaleciente conjunto de ideas, mitos, estereotipos, normas y estándares que afectan la vida de las mujeres en una variedad de maneras” (Kesselman y otros, 2008: 42); la llamada femineidad es aquel grupo de ideas de lo que significa ser mujer, la cual presenta diferentes matices de cultura en cultura. Estas ideas impactan en la vida de las mujeres ya que influyen en la manera en

que los otros las tratarán y percibirán, pero también en cómo ellas mismas moldearán su identidad y ajustarán sus acciones, gestos, cuerpos, decisiones, etc.

Las definiciones de femineidad vigentes, si bien reflejan los saberes y tradiciones acumuladas de cierta cultura, también son generadoras de identidad y funcionan como legitimadores de ciertas relaciones y posiciones sociales. Al ser identificada como mujer, se entra dentro de una clasificación que dictamina cómo una debe ser, qué debe hacer, cómo se debe comportar, etc. Así, “la identidad de género, no sólo marca la manera de percibirse a sí mismo y a los demás, sino que clasifica a las personas dentro de categorías fijas. Así, en la sociedad peruana se asume que cada mujer, por el hecho de pertenecer al género femenino tendrá como roles fundamentales los de esposa y madre y estará bajo la protección y autoridad de los varones de la familia” (Fuller 1998: 18).

Como vemos, no existe una esencia ‘natural’ de lo que significa ser hombre o mujer ya que estos significados son construcciones puramente sociales y culturales; no existe una única femineidad o masculinidad posible, ya que estas varían no sólo de sociedad en sociedad, sino también cómo cada persona decida performarla e interpretarla diariamente.

Lo masculino y lo femenino son siempre coordenadas espacio-temporales que se ubican en un momento histórico, en una clase social, en una etnia y cultura determinadas, no existe algo así como la ‘experiencia masculina’ o la ‘experiencia femenina’ esencial, en general y en abstracto. Por otro parte, aun cuando hombres y mujeres residan en una misma cultura, etnia y clase social, es un hecho que habitan en mundos y realidades sociales y emocionales diferentes, siendo la naturaleza y experiencia subjetiva de sus

vivencias también disímiles, lo que a la postre les constituyen de manera diferencial (Martínez 2007: 88).

En este punto resulta necesario hacer una aclaración. Desde la presente investigación estamos partiendo de un sistema sexo/género (Rubin 1996) binario, es decir, un conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma las sexualidad biológica en productos para la actividad humana que se basa en la dualidad mujer/hombre, femenino/masculino. Proponemos esta entrada para facilitar el desarrollo en términos analíticos y metodológicos ya que es una de las primeras aproximaciones de género hacia la institución policial. Sin embargo, creemos importante hacer énfasis en que en la realidad las identidades de género, y los elementos, características, concepciones y comportamientos que estos conllevan no siempre se enmarcan dentro de estas categorías binarias, sino que podemos encontrar una tipología aún más amplia y variada, que pueden transitar entre una y otra de manera más libre y fluida, sin tener una relación exclusiva entre sexo biológico e identidad de género.

Si bien existen muchos estereotipos de cómo debería ser una mujer, tomando como argumento sus 'características naturales', como su natural disposición de cuidar de otros; muchas veces estos actuarían como "profecías autocumplidas" en tanto que "socializamos a niños y niñas para que se conformen a los estereotipos y, cuando niños y niñas se comportan estereotipadamente, creemos que es 'natural', innato, determinado por la biología, los cromosomas, las

hormonas, las diferencias físicas, incluyendo diferencias cerebrales” (Raguz 1995: 53). Nos encontraríamos frente a un círculo vicioso en donde se fomentan actividades y comportamientos diferenciados para hombres y mujeres, pero al mismo tiempo se naturalizan dichas diferencias, utilizándolas como argumentos para perpetuar la segregación de roles y la subordinación de la mujer en ámbitos domésticos y del cuidado de otros.

Para efectos de la presente investigación, se han identificado ciertos elementos que se consideran característicos dentro de la construcción más tradicional de la femineidad peruana para así poder analizarlos en el caso de las mujeres policías, como son la maternidad, el cuidado hacia los otros, la belleza, entre otros elementos. En este sentido, y para lo que sigue de la presente investigación, cuando se hable de ‘femineidad’, ‘roles femeninos’, ‘labores femeninas’, o parecidos, se debe hacer la precisión que no nos referimos a una esencialidad de la mujer, sino a aquellos rasgos predominantes desde un discurso más tradicional. Sin embargo, queremos acotar que “lejos de buscar modelos de género sistemáticamente organizados, nos preocupamos por tomar nota de la heterogeneidad y la multiplicidad de sentidos – a veces contradictorios – que adquiere la diferencia de género en los contextos de estudio” (Calandrón 2014: 23). Dichos rasgos poco a poco vienen transformándose pero continúan estando presentes en la mayoría de discursos, especialmente en la sociedad latinoamericana y peruana, por lo que resulta pertinente recogerlos y analizarlos.

En primer lugar, podemos identificar una suerte de continuum que tiene como polos opuestos las figuras de la virgen y la puta, cada una de ellas representando el bien y el mal femenino, respectivamente, y en donde la sociedad posiciona a las mujeres de acuerdo a sus acciones, comportamientos, gestos, etc.; “la virtud femenina ha estado tradicionalmente presentada como pura, desinteresada, y maternal mientras que la maldad femenina ha estado presentada como engañosa, peligrosa y pecaminosa” (Kesselman y otros, 2008: 42, traducción propia). Si bien estas imágenes contradictorias, o “tipos ideales” se entrecruzan con otros factores de raza, etnia, edad, clase socioeconómica, etc., la socialización de niñas y mujeres generalmente se construye a partir de estos dos polos. Desde pequeñas, diversos agentes como son la escuela, la familia, los medios de comunicación, les enseñan lo que significa ser una “buena mujer”.

Dávila identifica este fenómeno como “good-girlism” o “buena chica” que se define como “una poderosa ideología, a menudo invisible para nosotros en nuestras prácticas y relaciones diarias, que puede ser usada para monitorear la identidad femenina en esferas privadas y públicas. Es un fenómeno histórico y transcultural, reificado por las instituciones (familia, colegio, iglesia, Estado, etc.) que se benefician por tener miembros oprimidos” (1998: 66, traducción propia). El lograr implantar la ideología de la “buena chica” permite trazar los límites autorizados para la acción de las mujeres, los cuales generalmente se encuentran dominados por los hombres y diversas instituciones, y, como menciona la autora, se encuentran en diversas culturas, sociedades y épocas.

Asimismo, se construye una polaridad entre lo femenino y lo masculino como dos esferas completamente separadas y opuestas una de la otra; se presenta a la mujer como la reina del hogar, y relacionada a los valores de la intimidad, el afecto y el cuidado, mientras que el hombre está encargado de la protección del hogar del mundo exterior y de proveerle sustento.

Lo femenino, es entonces establecido por oposición a lo masculino, es su negativo, el reverso, una otredad inexpugnable y temida. Lo femenino es lo que no es, o lo que no se debe ser, un lugar proscrito que convoca el horror, el rechazo, el escarnio y la vergüenza. De hecho, al rival se le deshonra asemejándolo a una mujer. La feminidad se erige así, como un antivalor determinado por la exclusión y no como un valor intrínseco a partir de sus propias características y naturaleza. De lo anterior se concluye que el sexo femenino es un no sexo o dicho en otras palabras, es un sexo que no le pertenece a la mujer (Martínez 2007: 89).

Pitt Rivers (1979) llamó a dicho modo de organización la “división moral del trabajo, pues determina el modo como se distribuyen las cualidades morales entre los sexos, y en consecuencia, qué comportamiento se considera adecuado o concebible para cada uno de ellos” (Fuller 1998: 32). La división moral del trabajo no sólo hace referencia a las acciones concretas que la sociedad espera de mujeres y hombres, sino también, y especialmente, a los valores morales requeridos para cada uno de ellos. La combinación de los valores opuestos de hombres y mujeres constituiría el concepto global de honor dentro de la familia. Esta idea también se hace presente en el concepto de *marianismo*, el denominado

culto a la superioridad femenina, y que describe a la “mujer real” con las características de

...semi-devinidad, superioridad moral y fuerza espiritual. Esta fuerza espiritual engendra abnegación, la cual es la infinita capacidad de humildad y sacrificio. No hay abnegación demasiado grande para la mujer latinoamericana, no existe límite para su gran paciencia con los hombres de su mundo. Aunque puede ser dura con sus hijas – y hasta cruel con sus nueras – ella es y debe ser complaciente con su propia madre y su suegra ya que ellas también son reencarnaciones de la gran madre. Ella también debe ser sumisa hacia las demandas del hombre: esposo, hijos, padres, hermanos (Stevens 1973: 94-95).

Así, desde este enfoque se asume que la mujer, al ser moralmente superior que el hombre, debe tener paciencia y comprenderlo ya que muchas veces este no tienen control sobre sus acciones e instintos, y se rige bajo leyes morales diferentes. Es decir, se postula nuevamente la complementariedad de los sexos dentro de la familia, ya que si el hombre es considerado una persona sin mayor autocontrol con respecto a ciertos instintos, especialmente sexuales y violentos, la mujer debe ser aquella que posea la fuerza moral por los dos y la paciencia para comprenderlo. En este sentido, la posición de la mujer resulta paradójica, ya que se le alaba y se le pone en un pedestal debido a su fortaleza moral y espiritual, y su cercanía a la imagen de la Virgen María; pero al mismo tiempo continua estando dominada por el hombre, teniendo que aceptar sus demandas y siendo valorada en menor medida por la sociedad.

Sobre el concepto de marianismo, si bien lo postulamos como un elemento necesario para el análisis del discurso de la femineidad que las mujeres policías

representan, no lo encontramos de manera “pura” en el caso del Perú ya que en la actualidad, toda la carga religiosa, de sacrificio y sufrimiento que tiene no se encuentra presente de manera tan clara. Sin embargo, el papel preponderante de la maternidad y la mayor fortaleza moral sí la encontramos fuertemente presente (Fuller 1993).

La belleza, y el control sobre el cuerpo, también constituyen uno de los elementos primordiales en la construcción de la femineidad ya que se le posiciona como una forma de medir el valor de la mujer y el éxito que tendrá al ser atractiva hacia los hombres. A esto, Naomi Wolf (1991) llama “el mito de la belleza”, la creencia que los hombres más fuertes pelean por las mujeres más bellas ya que estas son más exitosas reproductivamente; trazando un correlato entre la belleza y la fertilidad. Dicho mito funcionaría como una forma más de dominar a las mujeres, “la ideología de la belleza es una de las últimas ideologías femeninas que quedan que todavía tiene control sobre las mujeres a las que la segunda ola del feminismo las hizo relativamente incontrolables: ha crecido fuertemente para hacerse cargo del trabajo de coerción social que los mitos sobre la maternidad, domesticidad, castidad y pasividad ya no pueden manejar” (Wolf 1991: 120). Como se mencionaba anteriormente, si bien las ideas sobre la maternidad, el cuidado de los otros y las tareas domésticas continúan estando relacionadas al rol de la mujer, estas vienen debilitándose poco a poco y perdiendo legitimidad. Sin embargo, el factor de la belleza persiste como uno de los espacios de dominación al asignarle valor a la mujer a partir de los estándares masculinos.

Por último, y ligado al tema de control del cuerpo, se encuentra el caso del deporte y la actividad física, el cual es fundamental en el caso de las mujeres policías ya que su formación brinda gran importancia a este. Dicho ámbito se percibe como un ámbito tradicionalmente masculino debido a los valores asociados a este como son la competencia y el esfuerzo físico. A las mujeres deportistas, según Fuller, se les veía de manera andrógina por conquistar dicho mundo masculino, se presenta una suerte de temor hacia esta figura híbrida,

...ella simboliza a la mujer que busca activamente apropiarse de espacios masculinos usando armas que son las de los hombres: competencia, eficiencia; opuestos, en este juego de representaciones, a la seducción y el sentimiento. De allí que la imagen que resulta aparezca distorsionada o mal articulada ya que desborda los juegos de oposiciones que aprisionaban a las identidades femenina y masculina (1998: 83).

Uno de los rasgos fundamentales dentro de la concepción de femineidad es la maternidad, entendiéndola como una “representación social de la mujer como madre con todo lo que ello implica en términos ideológicos” (Flores, Tena 2014: 29). La maternidad, si bien tiene una base biológica que sólo permite a las mujeres quedar embarazadas y dar a luz, posee principalmente un conjunto de significados culturales que la sociedad le imprime; se espera que las mujeres se conviertan en madres y esto conlleva a una serie de valores, expectativas y actitudes que se esperan cuando esto sucede.

Según la teoría feminista, existen dos significados de la maternidad: “la *relación potencial* de cualquier mujer con su capacidad de reproducción y con los

hijos; y *la institución*, cuyo objetivo es asegurar que este potencial – y el de todas las mujeres – permanezcan bajo el control masculino” (Rich 1996: 47). Estas dos concepciones explicarían la diferencia y relación que existe entre la carga puramente biológica, la relación potencial; y la carga cultural, la institución de la maternidad. Es esta última la que es utilizada por el patriarcado como una forma más de dominación y control hacia las mujeres, “la que ha inmovilizado a las mujeres en la toma de decisiones sobre sus vidas y la que ha alienado su cuerpo” (Suárez 2009: 164). La sociedad patriarcal, al basar sus argumentos en raíces biológicas, convence a las mujeres que su rol natural es únicamente el de madre, por lo que logra una limitación en el desarrollo de estas a otras áreas de interés o dedicación. Lo que el movimiento feminista espera principalmente en torno a la maternidad es que la biología no se convierta en un destino, sino que sea un recurso, una opción para las mujeres; que la fisiología de las mujeres no las limite únicamente al rol maternal, es decir, ponerle fin a la *institución maternal*.

Otro de los enfoques es desde la femineidad más tradicional, en donde se construye a la maternidad como un espacio de veneración hacia la imagen de la mujer. Como se mencionaba anteriormente, el *marianismo* se encuentra presente en la sociedad latinoamericana, y muestra la imagen de la madre relacionada a la de la Virgen María; el ser madre, esposa, dueña de casa se relaciona directamente con la imagen de virgen pura, madre sagrada, y la mayor superioridad moral. El papel de madre desde este enfoque presenta contradicciones ya que es un rol que puede presentar mayor poder, agencia y que

le confiere mayor legitimidad social; pero continua estando bajo la dominación del hombre,

...el pacto entre hombres significó el cuerpo de las mujeres para la maternidad y el cuidado, conservando el privilegio masculino [...] asignó a las mujeres una virtud republicana como madres y guardianas del hogar; posteriormente, con las revoluciones latinoamericanas del siglo XX, se exaltó su rol como transmisoras de los ideales revolucionarios, y se conservó en ambos casos una ciudadanía de 'segunda clase' [...] defendía las virtudes femeninas 'innatas' relacionadas con su altruismo y moralidad, las que servirían para mejorar la vida política y la 'higiene social' (Flores, Tena 2014: 30).

Como vemos, si bien se elogia a la maternidad y a las mujeres durante diversas etapas de la historia, como guardianas del hogar, como transmisoras de los ideales revolucionarios y resaltando sus valores de moralidad y altruismo, estas continúan siendo consideradas como ciudadanas de 'segunda clase' y bajo la dominación de los hombres. La excusa de la maternidad permitiría no sólo asignar a la mujer dentro del espacio doméstico, sino también controlar su sexualidad bajo el argumento de la 'moralidad'.

Ligado al tema de la maternidad se encuentra el cuidado hacia los otros, el cual Legarde (2003) identifica como una dimensión históricamente óptica que atraviesa la femineidad, es decir, un componente histórico en la esencia de la femineidad; el que las mujeres inviertan principalmente su uso del tiempo, sus mejores energías vitales, intelectuales, afectivas o espirituales en *otros*. De ahí vendría la famosa 'solidaridad femenina' y su abnegación, el estar atentas siempre

a las necesidades de los otros antes que a las propias, construyendo su identidad en función de la postergación de sí misma, pero de la atención y el cuidado de hijos, pareja, parientes, etc. Sin embargo, actualmente nos encontramos frente a un 'sincretismo de género', las mujeres deben "cuidar a los otros a la manera tradicional, y a la vez, lograr su desarrollo individual para formar parte del mundo moderno, a través del éxito y la competencia" (Legarde 2003: 2). Es decir, las mujeres actualmente se encuentran frente a la doble tarea de continuar con sus labores de cuidados, pero también de desarrollarse personalmente; sería el caso de las "mujeres tradicionales-modernas", aquellas que deben ejercer la 'doble jornada' ya que los hombres no han cambiado lo suficiente como para modificar su relación con el espacio doméstico, o recurrir a otras mujeres de clases sociales más bajas para que se encarguen de sus labores domésticas mientras ellas se desarrollan en el ámbito académico o profesional.

2.1.2. Cultura organizacional

Dentro de la institución policial, además de existir un sistema explícito de actividades y objetivos a lograr, observamos que resulta de suma importancia lo que llamaremos la *cultura institucional*; definida como "un orden negociado que emerge a través de las interacciones entre actores, un orden negociado influenciado en particular por las personas con poder simbólico – el poder de definir la situación en la que las interacciones toman lugar" (Hallett 2003: 130,

traducción propia). Para complementar dicha definición, se debe señalar que la cultura dentro de una institución no implica algo homogéneo entre todos sus miembros, sino que “compartir cultura significa que cada miembro participa y contribuye a los patrones generales de cultura, pero estas contribuciones y experiencias de los miembros individuales a la cultura no son idénticas” (Martin 2001: 206, traducción propia).

Creemos necesario resaltar dos características principales dentro de nuestro enfoque de cultura institucional. En primer lugar, la cultura se construye y se negocia en cada una de las interacciones entre los miembros, siendo los miembros que poseen el poder simbólico quienes muestran mayor capacidad de negociación y cambio. Aquello no significa que los demás miembros no tengan relevancia alguna, ya que son estos quienes deciden a quién se le otorga el poder simbólico dentro de la institución. Esto nos llevaría a la conclusión que “la cultura es un orden negociado” (Hallett 2003: 133), y al ser negociado, en cada interacción se le impregna de legitimidad, permitiendo que todos los miembros la acepten y lo consideren válido.

Por último, resulta necesario resaltar una vez más la importancia de los valores y las normas dentro de una cultura institucional; en donde los valores implican aquellas metas y principios deseables por los miembros, lo que indica la pauta de lo que es correcto e incorrecto, mientras que las normas son los comportamientos esperados que deben tener los miembros en diferentes situaciones. En pocas palabras, “los valores definen lo valorado, mientras las

normas dejan en claro qué se necesita para ser considerado normal o anormal” (Martin 2001: 215).

Como señala Acha, al hablar de la institución policial, esta posee una cultura específica que ayuda a confrontar las presiones y tensiones que la policía debe enfrentar en el día a día, la cual refleja y perpetúa las diferencias de poder dentro de la estructura social en la que se encuentra (2001: 57). Si bien los factores externos y la estructura de la sociedad influyen en la cultura organizacional de la policía, esto no significa que esta sea universal o estática, ni mucho menos que se encuentre completamente constreñida. Los mismos agentes dentro de la institución, en este caso, policías, desarrollan maneras de tomar el contexto social y reinterpretarlo a su propia manera, estrategias para desafiar y resistir a las presiones ‘de afuera’.

2.1.3. Representación social

Por representación partimos de la definición de Jodelet (1984)

la manera en que nosotros sujetos sociales, aprehendemos los acontecimientos de la vida diaria, las características de nuestro medio ambiente, las informaciones que en él circulan, a las personas de nuestro entorno próximo o lejano. En pocas palabras el conocimiento “espontáneo”, ingenuo (...) que habitualmente se denomina conocimiento de sentido común o bien pensamiento natural por oposición al pensamiento científico. Este conocimiento se constituye a partir de nuestras experiencias, pero también de las informaciones, conocimientos y modelos de pensamiento que recibimos y transmitimos a través de la tradición, la educación y la

*comunicación social. De este modo, ese conocimiento es en muchos aspectos un **conocimiento socialmente elaborado y compartido**. Bajo sus múltiples aspectos intenta dominar esencialmente nuestro entorno, comprender y explicar los hechos e ideas que pueblan nuestro universo de vida o que surgen en él, actuar sobre y con otras personas, situarnos respecto a ellas, responder a las preguntas que nos plantea el mundo, saber lo que significan los descubrimientos de la ciencia y el devenir histórico para la conducta de nuestra vida, etc. (P. 473, resaltado del autor).*

Las representaciones sociales son, en pocas palabras, aquel conocimiento del sentido común, en oposición al conocimiento científico, y que es construido a partir de las experiencias personales, pero también de la información recibida a través de la educación, la tradición y la socialización; es decir, también es socialmente compartido. En este sentido, también creemos importante incorporar la definición de Banchs (1986), ya que incorpora que en las sociedades modernas, las representaciones tienen un importante componente de información a través de los medios de comunicación de masas; lo cual resulta esencial en el caso de las mujeres policías ya que muchos de los conceptos de su femineidad se ven reforzados y reproducidos por estos.

Se pueden distinguir algunos atributos específicos de las representaciones sociales. En primer lugar, debe ser una construcción social e histórica, y que esté basada en conocimientos y creencias colectivas. Asimismo, constituye una interpretación de una situación social que además, posee un sistema de valores sociales y culturales. Por último, conforma un modelo o contra-modelo de comportamiento, así como también guía la práctica de los individuos (Alasino

2011: 2). En el caso específico de la representación de la femineidad por parte de las mujeres policías, encontramos que es una construcción social e histórica y que se basa en conocimientos y creencias colectivas ya que se remite a modelos de mujer arraigados en la sociedad peruana, cuestionando ciertos rasgos y realizando pequeños quiebres. Por otro lado, las mujeres policías realizan un análisis e interpretación de la situación que viven dentro de la institución policial, la cual resulta en la construcción de la femineidad, y que posee una serie de valoraciones, por parte de las propias mujeres, pero también de los hombres policías; es decir, qué valores y comportamientos son considerados como positivos dentro de la femineidad, y cuáles no. Por último, dicha representación, al poseer valoraciones negativas y positivas, se constituye como un modelo de comportamiento de lo que se debe, o no se debe hacer, guiando la práctica de las mujeres policías en su accionar policial, pero también en otros ámbitos de su vida.

Las representaciones sociales ayudan a las personas a organizar la realidad en la que se encuentran mediante explicaciones, generando conocimiento del sentido común para desarrollarse en dicho medio o contexto. Este conocimiento es, como ya se menciona, socialmente elaborado, aunque también posee elementos individuales de las experiencias personales de cada persona, e incluye contenidos cognitivos, afectivos y simbólicos. En otras palabras, las representaciones sociales

constituyen sistemas cognitivos en los que es posible reconocer la presencia de estereotipos, opiniones, creencias, valores y normas que suelen tener una orientación actitudinal positiva o negativa. Se

constituyen, a su vez, como sistemas de códigos, valores, lógicas clasificatorias, principios interpretativos y orientadores de las prácticas, que definen la llamada conciencia colectiva, la cual se rige con fuerza normativa en tanto instituye los límites y las posibilidades de la forma en que las mujeres y los hombres actúan en el mundo. (Araya 2002: 11).

Es importante resaltar que las representaciones sociales poseen esta carga actitudinal ya que guía a los individuos en sus acciones diarias. En este sentido, no sólo en las acciones que las propias mujeres policías tendrán en su labor cotidiana, sino también en cómo los hombres policías se comportarán hacia ellas, qué esperarán y que no.

Por último, al hablar del proceso de construcción de las representaciones sociales, Jodelet (1984) identifica tres fases principales para transformar aquellos conceptos abstractos en experiencias o materializaciones concretas. En primer lugar, se da la *construcción selectiva*, la cual hace referencia a seleccionar aquellos elementos que serán parte de la representación social, a partir de criterios culturales y normativos. En segundo lugar, el *esquema figurativo* es cuando el discurso se estructura en un esquema de pensamiento sintético, condensado, simple, con imágenes concretas; lo cual le permite a las personas comprenderlo y reproducirlo de manera más sencilla con otros. Por último, está la *naturalización*, en donde la representación pierde el carácter simbólico arbitrario y se convierte en una realidad con existencia autónoma; así es el orden de las cosas.

En suma, de los enfoques y conceptos presentados, recupero las siguientes ideas para el desarrollo de la investigación: en primer lugar, el partir de un enfoque de género lo entendemos como aquella perspectiva que estudia y analiza las diferencias socioculturales entre hombres y mujeres. Si bien tiene en cuenta que estas se basan en diferencias biológicas, el enfoque de género pone especial énfasis en aquellas características que son social y culturalmente construidas, y por ende, maleables e inestables con el paso del tiempo y de sociedad en sociedad. Asimismo, dichas diferencias entre hombres y mujeres, y sus respectivas construcciones de género, producen desigualdades en el acceso a oportunidades y bienes materiales y simbólicos.

En este sentido, la *femineidad* la entendemos como aquella construcción social de lo que significa ser mujer, la cual determina cómo es que los otros y ellas mismas se ven y se representan, es decir, es también una gestora de identidad. Dentro de la femineidad se han identificado ciertos elementos constitutivos como son el control de la sexualidad, la oposición frente a lo masculino, la semi-divinidad, la belleza y la maternidad. Sobre esta última, la definimos como la representación social de ser madre, que utiliza como argumentos de base la biología pero que funcionaría como un medio de control sobre las mujeres, sus cuerpos y sus vidas.

Por otro lado, cuando hablamos de *cultura organizacional* entendemos aquel orden negociado entre las personas de una misma organización, sin que esto implique que estas vivan dicha cultura de manera idéntica. En este sentido,

entendemos a la PNP como una institución ya que posee una tipificación de acciones para lograr sus objetivos institucionales; sin embargo, esta no es estable ni permanece de la misma manera durante el tiempo, sino que se transforma continuamente y sólo existe en la medida en que sus miembros continúen siendo parte de ella. Así, nos preguntamos si es que la incorporación de las mujeres policías implicó algún cambio dentro de la institución o de la cultura organizacional masculina, debido a las diferentes maneras que tenían las mujeres policías de realizar su labor, de trabajar en las comisarías, de aproximarse a la población civil, etc.

Por último, desde el concepto de representación hacemos referencia a aquel conocimiento del sentido común que se construye a partir de las experiencias individuales, pero también de la información recibida a partir de las tradiciones, la cultura y los medios de comunicación, por lo que es un conocimiento socialmente construido; y que guía las acciones y actitudes de los individuos. En el caso de la representación de la femineidad, vemos que las mujeres policías la construyen recogiendo varios elementos de su socialización de género ligada a varios elementos tradicionales; pero al mismo tiempo, y debido al contexto institucional en el que se encuentran de la PNP, cuestionando y re-significando ciertos rasgos.

En el siguiente apartado continuaremos con el análisis de la representación de la femineidad, pero a partir de diversos estudios de la institución policial en América Latina y el Perú.

2.2. Estado del Arte

Las investigaciones sobre mujeres policías son aún escasas en el ámbito académico de las Ciencias Sociales. Sin embargo, podemos encontrar en otras partes de la región latinoamericana que este campo de estudio ha sido desarrollado de forma más amplia. Por ello, la siguiente sección se dividirá en dos partes. En un primer momento se presentarán las investigaciones sobre mujeres policías en otros países latinoamericanos; y en un segundo momento revisaremos las investigaciones peruanas referentes a la situación de las mujeres policías en la PNP.

De manera general, la institución policial tal como la conocemos hoy en día en América Latina surge en el siglo XIX, es decir, como un cuerpo público, especializado y profesional que tiene como función garantizar, mantener y restablecer el orden interno (Acha 2002, Frühling 2009). Al hablar de la trayectoria histórica de la policía en la región, vemos que en principio, y debido a las iniciativas independentistas, los ejércitos se forman antes que los Estados-Nación y para servir principalmente a las élites; lo cual explicaría su importancia dentro de la región y la fuerte militarización de la institución policial latinoamericana. Asimismo, entre los años 60 y 80, dentro del continente se experimentan una serie de dictaduras militares en las que las instituciones policiales y militares caen en prácticas de corrupción y violación a los Derechos Humanos; y es a inicios de los 90, cuando se inician los procesos de paz, que varias instituciones policiales latinoamericanas emprenden procesos de reforma (Costa y Neild 2007).

2.2.1. Latinoamérica

De manera general, el proceso de incorporación de la mujer a las fuerzas policiales en Latinoamérica se dio de manera gradual a partir de 1930, siendo una de sus principales razones la utilidad y funcionalidad de las tareas que las mujeres policías debían realizar, relacionadas a la atención y resolución de problemáticas sociales de mujeres, niños y ancianos, ya que se postulaba que la mujer, debido a su sensibilidad natural, tendría un mejor acercamiento con la comunidad (Resdal 2009). Sin embargo, Bobea (2008) también postula que dicha incorporación se debió a los procesos de democratización y modernización que tuvieron lugar en América Latina y el Caribe entre los años 70 y 80. En un primer momento, las mujeres policías comenzaron en cuerpos o brigadas separadas, los cuales se fusionaron posteriormente a un único cuerpo policial. El primer país que permite la incorporación de las mujeres a la Policía es Uruguay en 1931 con la creación de un Escalafón Femenino, y el último es El Salvador en 1993 a partir de los Acuerdos de Paz firmados en 1992. En el caso del Perú, las mujeres ingresaron al cuerpo policial como suboficiales en 1988 y como oficiales en 1992; sin embargo, antes de la unificación de la PNP en 1988, estas ya eran parte de la Policía de Investigaciones desde 1955, de la Guardia Civil desde 1977 y de la Guardia Republicana desde 1984.

El lograr el ingreso de mujeres a las fuerzas policiales no habría implicado necesariamente una “incorporación plena”, en el sentido en el que la plantea Bobea como “la asunción de funciones y roles jerárquicos y de mando dentro de la

estructura militar, así como el ejercicio pleno de las prerrogativas profesionales” (2008: 64). La autora llega a la conclusión que si bien existe una mayor apertura hacia las mujeres dentro de las instituciones militares, su progreso encuentra un ‘techo de cristal’ que reduce sus posibilidades de realización profesional debido a la estructura de poder imperante de carácter machista y discriminatorio. El ingreso de las mujeres se habría debido en gran medida a la necesidad de las Fuerzas Armadas – en este caso, nicaragüenses - por legitimarse y cambiar su imagen negativa frente a la sociedad después de años de gobiernos militares, no por un deseo de igualdad entre hombres y mujeres dentro de la institución.

En el caso particular de México, es en 1930 que se crea la “Policía Femenina y de Intérpretes”, entidad de corta duración ya desaparecida; siendo uno de los primeros países en iniciar el proceso de feminización de la institución policial. Al momento de entrar a la institución, no existirían diferencias resaltables entre las motivaciones de hombres y mujeres al postular a la Academia Policial, según Arteaga (2000) ya que ambos pretenden obtener un sueldo y trabajo estables. Asimismo, se resalta que en ambos casos se posee un familiar o amigo con algún vínculo a las fuerzas policiales, lo cual facilita el ingreso; pero en el caso de las mujeres, estas personas serían en la mayoría de las situaciones, sus parejas o esposos. No obstante, durante la formación dentro de la Academia, las mujeres enfrentarían una serie de obstáculos adicionales, como es el acoso sexual y la gran exigencia física que – según el autor – resulta un mecanismo de exclusión y

conlleva a la deserción de casi el 50% de mujeres, frente a solo un 3% masculino por promoción.

En contraposición a la perspectiva de la mujer policía como víctima de una institución patriarcal, se presenta la investigación de Calandrón (2012), la cual pretende aportar al debate sobre el proceso de incorporación de las mujeres a las Fuerzas Policiales desde la ciudad de Buenos Aires, Argentina; pero haciendo hincapié al tipo de estrategias que las mujeres policías utilizarían para lograr incorporarse a la profesión policial. Lo que se observa es que aquellas mujeres que poseían autoridad o mayores beneficios dentro de la institución eran porque se encontraban en relaciones amorosas con policías de mayores jerarquías o cargos. La autora señala que “las concepciones de género no siempre significan sumisión, sino también se hace uso del lugar de las mujeres para agenciarse y actuar sobre la realidad” (Calandrón 2012: 89).

Asimismo, desde una nueva investigación, la misma autora nos presenta la relación entre el sentido de la fuerza – como elemento constitutivo de la labor policial – y los sentidos de femineidad para las mujeres policías de la localidad de French, en Buenos Aires, Argentina. Si bien generalmente se asocia la fortaleza, la agresividad y la ausencia de cobardía como características tradicionalmente masculinas, en el caso de esta comisaría, estas cualidades se considerarían propias del desempeño policial, por lo que las mujeres policías también debían mostrar dichas cualidades, pero con diferentes matices y estrategias. En este sentido, la fuerza física perpetrada por las mujeres policías era considerada

menos violenta que la ejercida por los hombres policías hacia los detenidos, por lo que ellas presentaban una “sobre-agencia”, el poder aprovechar esta diferenciación para hacer un empleo más libre de la fuerza física en los diferentes operativos policiales. Sin embargo, este ejercicio de la violencia no era considerado como mutuamente excluyente de su sentido de la femineidad, “la fuerza física, la agresividad verbal y la tenacidad en situaciones riesgosas no eran, para las policías mujeres, registros de pérdida de su feminidad. Ellas eran capaces de profesionalizarse, definiendo el tipo de intervenciones en las que eran expertas, manteniendo sus identificaciones de género (autorreferenciales y en el imaginario de la comisaría) intactas” (Calandrón 2014: 59).

Así, veríamos que la incorporación de las mujeres a la institución policial se desarrolla de manera compleja y heterogénea, presentando diversos caminos y estrategias posibles. Por un lado, las mujeres policías pueden optar por adecuarse al modelo imperante sin cuestionarlo, tratar de ‘masculinizarse’, especialmente en el ámbito de esfuerzo físico; teniendo como resultado que la mayoría de estas terminarían desertando de la formación policial. Sin embargo, también encontramos indicios que señalan que las mujeres policías no deberían ‘masculinizarse’ totalmente para adaptarse a la labor policial, especialmente en las acciones relacionadas al ejercicio de la violencia y la fuerza física; sino que estas son ejercidas a partir de estrategias diferentes, sin tener que cuestionar su femineidad ellas mismas ni los otros.

Por otro lado, vemos que las mujeres policías también podrían optar por continuar desde su rol de género más tradicional, siendo esposas o parejas de oficiales, pero utilizando esta posición para obtener mayores beneficios dentro de la institución. Como lo expresa Bobeá, “muchas mujeres han apostado a ascender o aprovechar la estructura de oportunidades mediante su adaptación a la cultura dominante, en lugar de intentar desafiarla [...] En algunos casos, esto permite a las mujeres conseguir ascensos, reconocimiento y una mejora salarial, pero solo hasta cierto nivel y al riesgo de perpetuar las estructuras existentes” (2008: 70); es decir, dándole la vuelta a la posición individual de subordinación en la que se encuentran, pero al mismo tiempo reafirmando las estructuras de dominación existentes hacia las mujeres.

Por último, identificamos dos estudios de Mariana Sirimarcó, quien estudia la institución policial argentina y, más específicamente, analiza el proceso mediante el cual un individuo se convierte en sujeto policial, pero desde diferentes perspectivas. Mientras que el primero (2004) lo observa desde el cuerpo y el despojo de la identidad civil, el segundo (2006) se centra más en la masculinidad preponderante como característica fundamental del sujeto policial.

En primer lugar, al hablar de la constitución del sujeto policial, la autora parte de aquellos cuerpos que se percibieron como “no conformes”, “los cuerpos inviábiles” (Sirimarcó 2006). Dentro de una serie de características – falta de red de contactos, sobresalir, no tener una actitud de sumisión, etc. – se destaca lo femenino como característica de aquellos “cuerpos inviábiles”; es decir, lo

indeseable, lo repudiable para cualquier sujeto policial. Algunas de las otras características indeseables serían la incapacidad de resistir a la exigencia física de los entrenamientos, de no “tener aguante”, o – en el caso de las mujeres - de poseer belleza; todos estos elementos ligados a lo femenino; y por lo tanto, atributos menospreciados y considerados inferiores dentro de la institución policial.

Sin embargo, todas estas características negativas que poseen los cuerpos inviables se relacionan principalmente con la incapacidad de cortar el vínculo con la vida de civil, ya que, como propone la autora, se autodenomina a la institución policial como masculina, mientras que a la sociedad como femenina, debido a la relación de dominación que ejerce la primera sobre la segunda. “Los cuerpos inviables son aquellos que no logran incorporar el mandato que distingue al periodo formativo analizado: la instauración de una ruptura (...) el soldado perfectamente adaptado a la institución es aquel que tiene su iniciativa civil reducida a cero” (Sirimarco 2006: 104). El objetivo de la academia policial sería principalmente despojar a los sujetos de toda identidad civil para convertirlos en policías. Cualquiera que no logre este cometido será considerado como un cuerpo inviable, alguien que no logró el objetivo.

Si es que la policía como institución considera todas las características femeninas como contrarias a lo que implica ser un sujeto policial, ¿qué sucede en el caso de las mujeres policías? El segundo artículo trata de responder dicha interrogante al centrarse en la masculinidad como variable importante en la construcción del sujeto policial. En la academia policial, lugar donde se adiestra al

sujeto para convertirse en policía, se reproduce el discurso preponderante sobre la masculinidad, teniendo como pilares a la virilidad, el dominio y el sometimiento al otro. Asimismo, los cadetes, hombres o mujeres, al no ser sujetos policiales aún – ya que se encuentran en proceso de – son considerados como femeninos y en la posición de ser humillados y sometidos por sus superiores – policías ya formados y, por ende, despojados de todo rastro de femineidad, sujetos puramente masculinos.

¿Pero qué sucede con las mujeres que pretenden convertirse en sujetos policiales? En su mayoría incorporan las características masculinas ya descritas para poder posicionarse y adentrarse en el entramado jerárquico de la institución policial. La autora señala que “en este orden simbólico donde el género masculino resulta preponderante, algunas opten por insertarse en la estructura de poder a partir del ejercicio del género dominante” (Sirimarco 2004: 72). La masculinidad constituiría un valor fundamental dentro de la escala de valores que la Policía como institución decide difundir, y como una característica de los sujetos policiales.

Siguiendo en la misma línea, Garriga (2013) postula que dentro de la institución policial existe una jerarquía de valores en donde lo masculino estaría asociado a lo activo, al trabajo en la calle, al riesgo y la valentía que se necesitan para ejercer la labor policial; mientras que lo femenino se encontraría relacionado a lo pasivo, al trabajo administrativo y a la debilidad. Sin embargo, algunas de las mujeres policías entrevistadas no considerarían dichas características como

‘masculinas’, sino más bien como características propias del ‘buen policía’; muchas veces poniendo en duda que la fuerza sea la principal cualidad distintiva del quehacer policial, siendo más importantes la experiencia, la actitud, o la fuerza psicológica que se debe tener para afrontar ciertas situaciones.

En suma, los estudios latinoamericanos sobre la situación de las mujeres policías nos ayudan a entender la tendencia de feminización que se impuso en la región, con los diferentes matices que encontramos, pero resaltando características generales como la incorporación de la mujer de forma paulatina, la sobrevalorización de lo masculino dentro de la institución, y una persistente división sexual del trabajo. ¿Qué pasaría en el caso de las mujeres policías? Podrían recurrir a adaptarse al modelo de masculinización imperante, siendo considerado como el más valioso; pero también existirían mujeres policías que incorporarían ciertos rasgos ‘masculinos’ – considerados por ellas como rasgos propios de la labor policial – haciendo uso de diferentes matices para realizar su trabajo sin tener que renunciar a su femineidad. Por otro lado, también encontramos otro tipo de estrategia de acción al utilizar la femineidad más tradicional y su posición de género como forma de adaptación y resistencia hacia la fuerte masculinización de la institución policial. En otras palabras, a pesar que dentro de la policía se rechaza todo lo relacionado a lo femenino, las mujeres policías utilizan su agencia para adaptarse a la institución no transformando los roles de género o la jerarquía, sino más bien reafirmandola pero, al mismo tiempo, sacando beneficios de ella.

2.2.2. Perú

A continuación, se presentarán las investigaciones sobre la situación de las mujeres policías en el Perú, a modo de identificar las principales problemáticas de su situación en el país, siendo estas a partir de la década del 2000.

En primer lugar, la mayoría de mujeres suboficiales se encuentran concentradas en el área de Tránsito (representando el 90% del personal) debido, en parte, a la fuerte prelación imperante, tanto dentro de la institución policial como de la población, que no se puede sobornar a una mujer policía, son incorruptibles; mostrando nuevamente la idea de “idoneidad” que poseen las mujeres policías, y las mujeres en general. A pesar que este trabajo brinda importantes satisfacciones a las mujeres policías por ser las responsables de limpiar la imagen pública de la PNP y acabar con la corrupción en el tránsito, esto quedaría relegado debido a la frustración de no poder acceder y ascender a otras áreas de trabajo dentro de la institución (Karim 2011). En este sentido, resulta paradójico que las mujeres policías construyan su identidad e imagen pública como incorruptibles justamente dentro del área de Tránsito, siendo esta una de las áreas más caóticas, desorganizadas y propensas a las pequeñas interacciones corruptas del día a día.

Por otro lado, el estancamiento de las mujeres policías en el área de Tránsito nos ayudaría a entender que la incorporación de la mujer a las fuerzas policiales no vendría acompañada de una verdadera reforma de la cultura organizacional,

sino más bien de una continuación de la subordinación de la mujer por debajo del hombre, en este caso, de los jefes varones con el poder de denegar capacitación y ascensos a mujeres policías. Esta situación se asemeja a lo que sucede en otras partes de América Latina, como es el caso dominicano en donde las mujeres se concentran en cargos menores, "...ninguna posee funciones de mando. Ninguna mujer ocupa una posición de dirección pese a cumplir con los requisitos que tales puestos demandan. Ninguna dirige un batallón o brigada y en su mayoría están confinadas a posiciones auxiliares" (Bobeá 2008: 73).

Siguiendo la misma línea, Boutron afirma que la progresiva feminización de las fuerzas policiales "pasó de ser considerada como un fenómeno completamente excepcional a una manifestación específica de las relaciones de poder y dominación características de las relaciones de sexo en el Perú" (Boutron 2012: 2). Se continúa reproduciendo una división sexual del trabajo, una exclusión de las mujeres policías a ciertas áreas dentro de la institución y una dificultad por ejercer su autoridad. Así, estaríamos presenciando una ambigüedad con respecto a las mujeres policías, ya que por un lado se presenta una emancipación de las mujeres en la sociedad al poder aspirar a carreras históricamente dominadas por hombres, pero al mismo tiempo se mantiene un orden patriarcal limitante. Las mujeres policías serían vistas como una "monstruosidad" al querer ejercer roles relacionados a la virilidad y el poder, por lo que muchas veces seguirían reproduciendo los estereotipos de género más tradicionales.

En segundo lugar, al hablar sobre el embarazo y la maternidad dentro de la institución policial, encontramos la investigación de Gómez (2009) que analiza los casos de discriminación desde una perspectiva del derecho. Si bien a partir de diciembre del 2012, el Régimen Educativo de la PNP se modifica justamente a partir de un caso de expulsión de una alumna embarazada, nos parece pertinente presentar dicha aproximación de años anteriores debido a que ejemplifica la cultura organizacional imperante y la lógica que continua hasta el día de hoy en relación al embarazo y la maternidad dentro de la institución.

La expulsión en caso de embarazo, además de atentar contra el derecho a la Educación, a Elegir una Profesión y Oficio, a la Igualdad y la no Discriminación, entre otros, clarifican la “discriminación indirecta” que existe en la institución policial. La discriminación indirecta hace referencia “al hecho, a partir de tratamientos aparentemente neutrales o formalmente no discriminatorios, que genera, en la práctica, consecuencias perjudiciales sólo para determinadas persona o grupo de personas” (Gómez 2009: 328). En el caso del embarazo, a pesar que la norma de expulsión definitiva, en ese momento, aplicaba tanto para hombres como para mujeres, ya que habla de “paternidad y maternidad”, únicamente las mujeres resultarían afectadas ya que no pueden esconder el hecho que están gestando un hijo.

Es decir, desde la institución policial, si bien se modifican las normas en torno al embarazo y la maternidad, dando la posibilidad a la alumna de incorporarse después del alumbramiento, también existen normas que prohíben el

ingreso de cadetes en situación de maternidad o paternidad. Como lo señala Gómez (2009), nos encontraríamos frente a un caso de discriminación indirecta ya que la “objetividad” de la norma en la práctica sólo afecta a cierto grupo de cadetes; las cadetes mujeres a las que les resulta mucho más complicado el esconder su maternidad que en el caso de los cadetes varones.

El embarazo y la maternidad pueden ser condicionantes para las mujeres, no sólo dentro de la carrera policial, sino en diversas profesiones y ocupaciones al conllevar para la mujer una “doble presencia”: en el ámbito laboral y en el ámbito doméstico (Davía 2013; Flores & Tena 2014; PNUD 2009). En el caso de la PNP específicamente, a pesar que no existe una ley explícita y formal que sancione la maternidad, sí se presentan diversas normas formales e informales que ‘castigarían’ a las mujeres policías ya que existiría un retraso en sus carreras policiales. Sin embargo, además de ahondar en las características y requisitos propios de la labor policial, como pueden ser la edad, y el riesgo mismo de la profesión, los cuales no se encuentran en otras carreras; también vale la pena cuestionarse si es que las mismas mujeres policías no se autolimitan debido a este último factor: el peligro que implica ser policía. Así, una de las cuestiones que pretende analizar la presente investigación es la relación entre la maternidad y el desarrollo de la carrera policial para las mujeres policías; si es que sucede lo mismo con otras profesiones, qué diferencias y similitudes existen, qué facilidades y dificultades les brinda la institución policial para afrontar dicha tensión.

En suma, la revisión de los documentos e investigaciones presentadas nos brindan un panorama general de la situación a estudiar. En el caso latinoamericano, vemos que la incorporación de la mujer a las fuerzas policiales se constituye como un fenómeno transnacional a partir de los años 30 que también afectó al Perú pero a partir de los años 50 aproximadamente; y que presenta diversas divergencias y similitudes sobre cómo la mujer afronta dicha incorporación a una institución históricamente masculina. En el caso peruano, los estudios aún resultan escasos sobre la experiencia de las mujeres dentro de la institución policial, por lo que la presente investigación busca aportar en ese vacío al indagar sobre la construcción y desarrollo de la identidad policial.

De manera concreta, el aporte de la presente tesis es, en primer lugar, una sistematización estadística sobre la situación actual de las mujeres policías en el Perú, que se presentará en el siguiente capítulo, y que resulta una contribución importante en términos cuantitativos ya que nos permite hacer comparaciones sobre el personal policial de los últimos 10 años. En segundo lugar, el analizar el discurso de la femineidad dentro de la PNP brindará nuevas reflexiones y alcances sobre cómo es vista la mujer en la institución policial, lo cual influencia inequívocamente en las funciones y responsabilidades que tiene en la labor policial, así como también en el manejo de la maternidad. Por último, la presente investigación reflexiona acerca de un problema constante en la sociedad peruana y sus diversas instituciones como es la corrupción; y específicamente, cómo la

imagen de la mujer policía y su incorporación se enfrenta a dicha problemática, las estrategias, dificultades y paradojas.



CAPÍTULO 3

LAS MUJERES POLICÍAS EN EL PERÚ

El presente capítulo de contexto tiene tres objetivos específicos: en primer lugar, se describirá cómo fue el inicio de la mujer dentro de la institución policial y el contexto en el que este se dio; en segundo lugar, se brindarán ciertas aproximaciones generales desde las normativas oficiales para entender la situación laboral de las mujeres policías dentro de la PNP; y en tercer lugar, se presentará la situación actual de las mujeres policías en términos estadísticos, la diferencia de número entre hombres y mujeres, en qué rangos se encuentran, etc. Este panorama general se ha elaborado a partir de la revisión de documentos oficiales, como normativas, leyes y decretos, las estadísticas del Ministerio del Interior (MININTER de ahora en adelante) y la entrevista al jefes de la Unidad de PNP.

3.1. La incorporación de las mujeres policías a la PNP

La PNP como la conocemos actualmente se funda en 1988, durante el gobierno del ex presidente Alan García Pérez, el cual decide unificar a la Guardia

Republicana, la Guardia Civil y la Policía de Investigaciones debido principalmente al caos y desorden que existía dentro de estas por la duplicación de esfuerzos y funciones frente a la conflicto armado interno de esos años (Acha 2004).

La Guardia Republicana era el Cuerpo de Gendarmería, es decir, una policía militarizada; y tenía como objetivo principal el prestar seguridad a los edificios y sedes de las instituciones públicas y establecimientos penitenciarios, y vigilar las fronteras nacionales. Por otro lado, la Guardia Civil tenía como objetivo el mantenimiento del orden público, y la prevención de los delitos y faltas, la protección de las personas y de sus bienes, el mantenimiento de la libre circulación en la vía pública, el control del tránsito vehicular, entre otros. Es decir, su principal tarea era la prevención de cualquier tipo de crimen o tragedia. Por último, la Policía de Investigaciones (PIP), anteriormente llamada Cuerpo de Investigación y Vigilancia, era el Cuerpo de Detectives; la Policía Secreta que tenía como objetivo la investigación de los delitos, la seguridad de los funcionarios y el apoyo a las labores de justicia (PNP 2009).

En el caso de la mujer policía y su inserción a la institución policial, esta se remonta a las épocas precedentes a la unificación de la Guardia Civil, la Republicana y la PIP, como ya se mencionó anteriormente. En la Guardia Republicana, la mujer ingresa a partir de 1984 para participar en el registro y revisión de mujeres al momento del ingreso y la salida de las instituciones en las que esta fuerza debía brindar seguridad. En el caso de la Policía de Investigaciones se empiezan a aceptar mujeres en sus filas desde 1955 y se crea

la Sección Preparatoria de la Policía Femenina del CIV (posteriormente la PIP) con el objetivo de facilitar las investigaciones en aquellos casos en los que se necesitara el contacto directo con otras mujeres, por ejemplo, en los interrogatorios. También aportaban en funciones relacionadas a la protección del menor, delitos contra el honor, abortos, entre otros. La Guardia Civil permitió el acceso de mujeres en 1977 para tareas relacionadas con la prevención de actos cometidos por menores de edad, para apoyar las operaciones de tránsito, turismo y otras similares (RESDAL 2009: 89).

En 1988, cuando se decide unificar estas tres unidades en una sola Policía Nacional, se permite, a modo de prueba piloto, el ingreso de mujeres a la institución pero únicamente como suboficiales. Es en el año 1992 que ingresa la primera promoción de mujeres a la Escuela de Oficiales de la PNP.

Así, vemos que el ingreso de la mujer en las fuerzas policiales ha sido un proceso largo, similar a otros países de la región, donde esta se incorpora por necesidades más que por una decisión de mayor equidad entre hombres y mujeres. Como lo señala la Red de Seguridad y Defensa de América Latina (RESDAL),

...las características propias del trabajo policial llevaron a incorporar a la mujer bajo una perspectiva funcional, para desempeñar labores relacionadas con la atención de problemáticas sociales, de ayuda a otras mujeres, niños y ancianos. Subyacía la convicción de que la mujer policía podía tener un acercamiento y trato especial con la comunidad, por la construcción de un rol de género conciliador y protector (2009: P. 82).

Así también lo confirma uno de los jefes de la Unidad de Personal de la PNP, al preguntársele sobre la razón principal de por qué las mujeres ingresaron a la institución policial en los años 90, él afirma que fue “por una necesidad de servicio básicamente, para ayudar en las intervenciones, especialmente cuando se tenían que hacer revisiones corporales a otras mujeres” (Luis, oficial comandante, 45 años). Asimismo, señala que las mujeres tendrían una mayor capacidad de encubrirse entre la población ya que, a diferencia de los hombres, no tienen que llevar el cabello cortado de cierta manera específica.

De esta manera, veríamos que la mujer ingresa a la Institución Policial para realizar actividades específicas, tareas relacionadas a protección del menor, del adulto mayor, o casos vinculados a las propias mujeres – violación, aborto, violencia doméstica, etc. Es decir, el trabajo de la mujer policía comienza como una extensión de su rol más tradicional: cuidar de los niños, de los ancianos y del hogar en sí. Como veremos más adelante, aún quedan ciertos remanentes de dicho pensamiento dentro de la Institución.

3.2. Normativas y situación laboral dentro de la PNP

A continuación, veremos cuál es la situación actual de la mujer policía dentro de la PNP desde un enfoque normativo. En primer lugar, resulta necesario indicar

cuál es la organización de la PNP, en especial los rangos y ascensos, tanto para oficiales como suboficiales.

Tabla 3

RANGOS EN LA PNP	
OFICIALES	SUBOFICIALES
Oficiales Generales	Suboficiales Superiores
Teniente General	Suboficial Superior
General	Suboficial Brigadier
Oficiales Superiores	Suboficiales Técnicos
Coronel	Suboficial Técnico de 1°
Comandante	Suboficial Técnico de 2°
Mayor	Suboficial Técnico de 3°
Oficiales Subalternos	Suboficiales
Capitán	Suboficial de 1°
Teniente	Suboficial de 2°
Alférez	Suboficial de 3°

Fuente: Elaboración propia. En base a Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú – 2012

La PNP se organiza entre oficiales y suboficiales, y estos a su vez se dividen entre de armas y de servicios; sin embargo, para efectos de la presente investigación nos enfocaremos únicamente en los oficiales y suboficiales de armas ya que son estos quienes reciben la formación en las escuelas y realizan las labores policiales, mientras que los de servicios son los asimilados, aquellos que

estudiaron otra carrera universitaria o técnica y deciden enrolarse en la policía, sirviendo en tareas administrativas, en su mayoría. Los oficiales tienen una formación de 5 años en la Escuela de Oficiales de Chorrillos, Lima; mientras que los suboficiales tienen un entrenamiento de 3 años y pueden acceder a este en cualquiera de las 25 Escuelas de Formación Técnica que se encuentran en el país.

En el tema de los ascensos, vemos que pueden darse a través de tres modalidades específicas: por selección del Presidente de la República, por concurso, y por excepción, que puede ser póstumamente, o debido a alguna acción distinguida. Asimismo, es necesario un número mínimo de años en servicio para poder ascender al siguiente rango.

Tabla 4

NÚMERO MÍNIMO DE AÑOS DE SERVICIO PARA PODER ASCENDER			
Oficiales	Años	Suboficiales	Años
A Teniente	4 años	Suboficial de 3°	4 años
A Capitán	8 años	Suboficial de 2°	8 años
A Mayor	12 años	Suboficial de 1°	12 años
A Comandante	18 años	Suboficial Técnico de 3°	17 años
A Coronel	24 años	Suboficial Técnico de 2°	22 años
A General	30 años	Suboficial Técnico de 1°	27 años
A Teniente General	34 años.	Suboficial Brigadier	31 años

Fuente:Elaboración propia. En base a Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú – 2012

En el caso de los Oficiales, también es necesario, según la Ley de Carrera de la PNP, servir un número determinado de años fuera de Lima y Callao para poder ascender.

Tabla 5

NÚMERO DE AÑOS DE SERVICIO FUERA DE LIMA Y CALLAO PARA ASCENDER	
A Teniente	1 año
A Capitán	2 años
A Mayor	3 años
A Comandante	4 años
A Coronel	5 años

Fuente: Elaboración propia. En base a Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú - 2012

Además del número de años necesarios de labor policial, el proceso de ascenso también contempla otros factores de evaluación, específicamente cuatro: rendimiento profesional o técnico, formación académica, experiencia para el servicio policial, y moral y disciplina. Dentro de cada uno de estas dimensiones se tiene una serie de indicadores que deben evaluarse del 0 al 100. El promedio de estos cinco tendrá un coeficiente 08 y se sumará con el coeficiente 02 de los exámenes de conocimientos, esfuerzo físico y tiro policial para así dar la nota final. Se señala que las mujeres que se encuentren en estado de gestación durante el

proceso de ascensos serán exoneradas de cualquier examen que ponga en riesgo su salud o la del concebido, asignándole una nota aprobatoria automáticamente.

También resulta importante tener en cuenta que un miembro de la PNP no puede quedarse eternamente dentro de la institución o en el mismo rango ya que dentro de los lineamientos formales existen límites de edad.

Tabla 06

LÍMITE DE EDAD EN EL RANGO			
Oficiales de armas		Suboficiales de armas	
Teniente General	66 años	Suboficial Superior	62 años
General	64 años	Suboficial Brigadier	61 años
Coronel	61 años	Suboficial Técnico de 1era	60 años
Comandante	59 años	Suboficial Técnico de 2nda	59 años
Mayor	54 años	Suboficial Técnico de 3era	58 años
Capitán	49 años	Suboficial de 1era	57 años
Teniente	44 años	Suboficial de 2nda	56 años
Alférez	40 años	Suboficial de 3era	55 años

Fuente: Elaboración propia. En base a Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú - 2012

Si un hombre o mujer policía llega al máximo de edad permitido en determinado rango, pasaría automáticamente al retiro; por ejemplo, si un capitán llega a los 50 años debería pasar a situación de retiro de manera irrefutable. Este mecanismo resulta importante de tener en cuenta ya que como veremos más adelante, en general las mujeres policías, por el tipo de labores que realizan

dentro de la institución, consiguen menos puntos; lo que las retrasaría en la carrera de ascenso de la profesión policial.

3.3. Situación actual de las mujeres policías dentro de la PNP

En el presente apartado se hará una sistematización estadística de la situación actual del personal de la PNP, haciendo especial énfasis en las mujeres policías, tanto oficiales como suboficiales. La información detallada a continuación ha sido elaborada a partir de un compilado estadístico del MININTER del 2011, siendo estos los datos más recientes que se han encontrado. En este sentido, y a lo largo de la elaboración de la presente investigación, ha sido sumamente difícil el poder encontrar información detallada y ordenada sobre la PNP y su potencial humano, el cual no está de manera accesible al público en general; por lo que el presente subcapítulo es un esfuerzo por contar con una imagen más clara y organizada del personal de la PNP.

En primer lugar, sobre el número del personal general de la PNP, vemos que ha aumentado en unos 19,000 policías, es decir, en un 26% aproximadamente desde el año 2000 hasta el 2011. En el 2000 se contaba con 72,926 efectivos oficiales y suboficiales, mientras que en el año 2011 esta cifra se incrementó a 92,407 efectivos.

Tabla 7

PERSONAL PNP 2000-2011			
	2000	2005	2011
OFICIALES	10,278	9,139	8,552
SUBOFICIALES	62,648	61,180	83,855
TOTAL	72,926	70,319	92,407

Fuente: Elaboración propia. En base a MININTER 2011

Sin embargo, entre los Oficiales y Suboficiales existe una gran diferencia numérica, siendo estos últimos los de mayor número, casi 6 veces más que los Oficiales. En el caso de los Suboficiales, su crecimiento ha seguido la misma tendencia que el número de efectivos en general, ya que ha ido incrementándose en los últimos 11 años de manera estable y permanente. Por otro lado, en el caso de los Oficiales, vemos que la disminución que estos han presentado ha sido lenta pero continua, llegando a 8,552 oficiales para el 2011. Esta gran diferencia de personal entre Oficiales y Suboficiales en principio se debe al número de vacantes que la PNP pone a disposición; para el año 2015, mientras que las vacantes para Oficiales fueron de 150 en total, las de Suboficiales fueron de 6,523 que se reparten en las diferentes 25 escuelas dentro del país. Esta gran diferencia en el número de vacantes se debería a las funciones específicas de oficiales y suboficiales; mientras que los primeros tienen como objetivo el supervisar y organizar las actividades a realizar, los suboficiales deben ejecutarlas. Es por esto que existe una mayor exigencia y un mayor número de años de formación

necesarios para lograr el grado de Oficial que de suboficial, 5 años frente a 3 años, respectivamente.

Tabla 8

PERSONAL DE LA PNP SEGÚN SEXO 2000-2011			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2000	69,024	3,902	72,926
%	94.6	5.4	100
2005	65,744	4,575	70,319
%	93.5	6.5	100
2011	82,275	10,132	92,407
%	89.0	11.0	100

Fuente: Elaboración propia. En base a MININTER 2011

Al adentrarnos en las diferencias entre hombres y mujeres policías, observamos en primer lugar, como ya era sabido, que existe una fuerte masculinización dentro de la institución policial. Como vemos, hay una gran diferencia entre el número de policías mujeres frente a los policías hombres, encontrándose ellas en los últimos años por debajo del 12% del total de efectivos policiales.

Sin embargo, a pesar que el porcentaje de mujeres policías continúa siendo bajo, si observamos únicamente los números de estas vemos que estos se vienen incrementando paulatinamente y de manera estable, desde 3,902 mujeres en el 2000 a 4,575 en el 2005 y llegando a 10,132 en el 2011; este número casi se

triplica en el lapso de 11 años. Asimismo, si observamos los porcentajes, las mujeres policías tuvieron un crecimiento sostenido de 18% para el periodo 2000-2005 y un crecimiento de 41% para el periodo 2005-2011, doblando su número en 11 años. Por otro lado, los hombres policías disminuyen en términos de números reales y porcentuales en un 5% aproximadamente del 2000 al 2005, para volver a aumentar en un 18% para el 2011.

En este sentido, vale preguntarnos a qué se debe esta mayor intensidad en el aumento del número de mujeres policías dentro de la institución; mientras que los hombres policías, si bien continúan incorporándose y aumentando, no lo hacen con la misma fuerza que estas. En principio, podemos aventurarnos a decir que la carrera policial, como muchas otras profesiones históricamente ‘masculinas’, poco a poco vienen abriendo sus puertas para la incorporación de las mujeres en el país; sin embargo, en los siguientes capítulos analizaremos cómo es recibido este creciente ingreso femenino por la misma institución.

Tabla 9

OFICIALES Y SUBOFICIALES SEGÚN SEXO 2000-2011						
	OFICIALES			SUBOFICIALES		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2000	10,020	258	10,278	59,004	3,644	62,648
%	97.5	2.5	100	94.2	5.8	100
2005	8,748	391	9,139	56,996	4,184	61,144
%	95.7	4.3	100	93.2	6.8	100

2011	7,971	581	8,552	74,304	9,551	83,855
%	93.2	6.8	100	88.6	11.4	100

Fuente: Elaboración propia. En base a MININTER 2011

Si observamos de manera más detallada el número de hombres y mujeres policías oficiales y suboficiales, vemos que se repite la tendencia ya que en ambos casos las mujeres continúan siendo minoría, alcanzando el mayor porcentaje (11.4%) en el caso de mujeres suboficiales para el 2011. Sin embargo, al igual que en el total de efectivos policiales, las mujeres policías oficiales y suboficiales presentan sostenidos crecimientos desde el 2000 hasta el 2011, creciendo en un 140% en promedio.

Si observamos únicamente el caso de hombres y mujeres policías oficiales, vemos que mientras que los oficiales hombres vienen disminuyendo su número año tras año de manera continua, las oficiales mujeres lo aumentan, no sólo en porcentaje, sino también en números reales; pasando a representar en el 2000 el 2.5% de los oficiales para llegar al 6.8% en el 2011, e incrementando su número en más del doble en un periodo de 11 años. Por otro lado, en el caso de los y las suboficiales, las mujeres policías también presentan un mayor crecimiento que los suboficiales. Del 2000 al 2011, los hombres suboficiales aumentan su número en un 25%, mientras que las mujeres policías hacen lo mismo en un 162%.

Al comparar a mujeres oficiales y suboficiales, vemos que estas últimas superan largamente a las primeras en número, siendo hasta 16 veces más que las oficiales para el 2011 en números reales (581 oficiales – 9551 suboficiales). Si

hablamos en términos porcentuales en comparación a los hombres policías, las mujeres suboficiales también sobrepasan a las oficiales ya que representan casi el doble que estas últimas (6.8% oficiales - 11.4% suboficiales). Esto quiere decir que la mayoría de mujeres policías dentro de la institución serían suboficiales, representando el 94% de las mujeres para el 2011; lo cual nos brinda un dato importante ya que en general las mujeres policías se encontrarían en los rangos más bajos y con los peores sueldos. Como se presentó anteriormente, las diferencias entre oficiales y suboficiales son múltiples, desde los años de formación en las escuelas, los tipos de funciones que cada uno posee, la jerarquía dentro de la institución, los cargos a los que se puede aspirar, y el salario máximo al que se puede llegar. Así, vemos que en general las mujeres policías se encuentran como suboficiales, lo cual implica salarios más bajos y la imposibilidad de llegar cargos de dirección dentro de la institución.

En la siguiente tabla, observamos la distribución más detallada de los oficiales varones y mujeres según los rangos que poseen. Vemos que la mayoría de oficiales varones se encuentran en el rango de Capitán para el 2000 y 2005. Para el 2011, el 32% de los oficiales varones se encuentra en el rango de Mayor, es decir, un grado más alto.

Tabla 10

OFICIALES SEGÚN RANGO Y SEXO 2000-2011						
	2000		2005		2011	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Teniente General	3	0	2	0	1	0
General	68	0	41	0	20	0
Coronel	722	0	475	2	671	21
Comandante	1,368	8	1,277	25	1,643	56
Mayor	2,394	82	2,274	79	2,572	52
Capitán	3,145	43	3,110	41	1,753	172
Teniente	1,868	26	1,145	144	594	136
Alférez	452	99	433	100	717	144
TOTAL	10,020	258	8,748	391	7,971	581

Fuente: Elaboración propia. En base a MININTER 2011

Por otro lado, en el caso de las oficiales mujeres, la primera característica a resaltar es que no existen, desde el 2000 hasta el 2011, ninguna mujer que haya llegado el rango de Teniente General o General. Asimismo, el rango de Coronel recién aparece representado a partir del 2005, con 2 mujeres que lograron alcanzar dicho rango. Vemos que en el año 2000, la mayoría de ellas se encontraba en el rango de Alférez, el cuál es el rango más bajo dentro de los oficiales, con el cual egresas de la Escuela. No obstante, para los siguientes años, el rango de las mujeres policías oficiales va ascendiendo; en el año 2005, la

mayoría de oficiales mujeres asciende a Teniente, y para el 2011, se encuentran en el rango de Capitán.

A pesar que observamos que el número de oficiales mujeres en cargos más altos, como Coronel y Comandante, se encuentra en aumento; la mayoría de ellas, para el 2011, continúan situándose en los tres rangos inferiores, el de Capitán, Teniente y Alférez, con el 29%, 23% y 24%, respectivamente. Es así que vemos que, en general, para los últimos datos del 2011, la mayoría de los oficiales hombres se encuentra en el rango de Mayor, mientras que las oficiales mujeres se encuentran en el rango de Capitán, un rango por debajo de los varones. A pesar que aún existen brechas en los rangos entre hombres y mujeres, estas últimas vienen, poco a poco, ganando rangos más altos dentro de la Institución Policial.

Tabla 11

SUBOFICIALES SEGÚN RANGO Y SEXO 2000-2011						
	2000		2005		2011	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Superior	1,626	105	2,510	125	10,090	324
Brigadier	3,467	210	5,338	331	11,542	647
Técnico 1°	8,362	415	11,794	497	13,733	564
Técnico 2°	14,829	571	13,044	345	7,554	321
Técnico 3°	12,894	314	9,727	154	4,405	602
Suboficial 1°	10,137	182	5,250	72	4,400	1,541
Suboficial 2°	3,409	59	3,546	854	7,021	1,820

Suboficial 3°	4,280	1,788	5,787	1,806	15,559	3,732
TOTAL	59,004	3,644	56,996	4,184	74,304	9,551

Fuente: Elaboración propia. En base a MININTER 2011

En el caso de los y las suboficiales, observamos en la tabla 11 su distribución según sus rangos, desde el año 2000 hasta el 2011. Los suboficiales hombres, para el 2000 y 2005, se encuentran en su mayoría dentro del rango de Técnico de 2°; mientras que para el 2011 descenderían a Suboficial de 3°, el rango más bajo. En el caso de las mujeres suboficiales, la primera diferencia que encontramos en comparación con las mujeres oficiales es que estas han llegado hasta los rangos más altos dentro de los suboficiales: Superior y Brigadier; siendo 324 y 647 mujeres, respectivamente. Sin embargo, también observamos que en todos los años, la mayoría de las mujeres suboficiales se encuentran en el rango más bajo de los suboficiales, el de Suboficial de 3°, representando aproximadamente el 30% de ellas.

En conclusión, vemos que la PNP continúa siendo una institución masculina en donde las mujeres poco a poco, pero a paso decidido, constante y firme, vienen incorporándose. Sin embargo, la diferencia entre hombres y mujeres policías al fin y al cabo depende del número de vacantes que se brindan, tanto en la Escuela de Oficiales de Chorrillos como en las demás Escuelas de Educación Superior Técnico Profesionales, es decir, para oficiales y suboficiales. Según uno de los jefes de la Unidad de Personal de la PNP, esto es debido a “un estudio previo realizado para conocer las necesidades de la Institución en cuestión al personal”

(Luis, oficial comandante, 45 años). Según esta lógica, al existir altos grados de violencia en el país, es necesario una mayor cantidad de hombres policías que de mujeres policías, debido “al carácter débil (de la mujer), y su delicadeza”. Así, si es que en un futuro se buscara llegar a una paridad entre hombres y mujeres policías dentro de la institución, se tendría que comenzar por una mayor apertura por parte de la institución en el número de vacantes para mujeres ya que ellas, según nos muestran los datos, vienen incorporándose con cada vez más fuerza.

Por otro lado, también vemos que existen diferencias entre las mujeres oficiales y suboficiales, siendo estas últimas las de mayor número dentro de la institución; lo cual implicaría que en general las mujeres dentro de la institución policial, al ser en su gran mayoría suboficiales, presentarían sueldos más bajos e inaccesibilidad a cargos de dirección. Por último, sobre su ascenso dentro de la línea de mando, vemos que las mujeres oficiales aún no llegan a los rangos más altos, únicamente hasta el cargo de Coronel; mientras que las mujeres suboficiales sí han logrado alcanzar el rango de Suboficial Superior. Esto se debería principalmente al tiempo y la antigüedad con la que mujeres suboficiales y oficiales han ingresado a la institución, lo cual se explicará y analizará con más detalle en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO 4

LAS MUJERES POLICÍAS Y LA REPRESENTACIÓN DE SU FEMINEIDAD

En el presente capítulo se identificarán y analizarán cuáles son aquellos elementos característicos de la representación que las propias mujeres policías construyen en torno a su femineidad. En general, vemos que dicha representación se encuentra más cercana a una visión tradicional de lo que significa ser mujer, es decir, ligada a lo doméstico, al cuidado del otro, la mayor fortaleza moral y la fuerte presencia de la maternidad, presentando ciertos quiebres y cuestionamientos. En este sentido, se han identificado cinco rasgos principales dentro de dicha representación que se desarrollarán a continuación: la maternidad, la incorruptibilidad y honestidad, la menor capacidad de fuerza y exigencia física, la delicadeza, y la belleza

4.1. Maternidad

En principio, la maternidad se construye por las mismas mujeres policías como una cuestión “natural”, una decisión “obvia” y “normal” dentro de la vida de cualquier mujer; “es que somos mujeres y tenemos el instinto de madre, siempre

[...] No me parece correcto (el expulsar a las cadetes en caso de embarazo) si es algo natural de la mujer el tener un hijo, no me parece correcto” (Blanca, suboficial técnico de 3era, 37 años). Es decir, la opción de quedar embarazada y tener hijos no aparece realmente como una opción para la mayoría de las mujeres policías, sino más bien como el siguiente paso evidente en su trayectoria personal, recurriendo nuevamente a la naturaleza como argumento principal y definitorio; se observa que “la maternidad ha sido un factor intrínsecamente unido a la condición de las mujeres formando un vínculo indisoluble” (Suárez 2009: 153), y que esto no es excepción en el caso de las mujeres policías.

En el caso de las dos mujeres policías entrevistadas que no han tenido hijos, una de ella tiene 23 años y tiene el rango de Alférez, el cual es el rango con el que se egresa de la Escuela de Oficiales, hecho que sucedió el año pasado para esta oficial por lo que aún no está en sus planes; mientras que la otra mujer policía tiene 32 años y manifiesta que la principal razón por la que aún no se ha casado ni tenido hijos ha sido por su labor como policía.

Estar en el momento indicado y en la hora indicada y aparte que he viajado, durante 8 años de mi vida he viajado todos los días; llegaba de un avión a otro avión, ir a otros países, me he recorrido todo el Perú, desde costa a costa, Costa, Sierra y Selva. O sea no había tiempo para una relación sentimental [...] ahora decidí por mí misma, renuncié a mi trabajo, fue difícil porque decían ‘así esa niña se vaya a la luna, no la dejen salir’, y tuve que cometer un error para que me sacaran, porque no había forma que me dejaran salir [...] ¿Pero qué es lo que pasa en la Policía? Te explotan, te explotan, te explotan hasta que ya no puedas más. Y yo aguante porque me gustaba pero hasta qué punto estas dispuesto a sacrificarte por algo a costa de tu propia vida (Blanca, suboficial técnico de 3era, 37 años).

Blanca representa una minoría dentro de nuestra muestra, una mujer policía que decidió priorizar su trabajo, lo cual le impidió tener una pareja e hijos; sin embargo, la gran mayoría de mujeres policías entrevistadas optaron por tener hijos, al mismo tiempo que continuaron con sus trabajos dentro de la institución para lo cual desarrollaron una serie de estrategias que veremos más adelante.

Sin embargo, si bien se identifica a la maternidad como algo “natural” y positivo en las vidas de las mujeres, también identifican los retos y dificultades que esta presenta, específicamente al tener que manejarla junto con el ámbito profesional. En este sentido, resulta demostrativo que casi la mitad de las mujeres policías entrevistadas, cuando se les preguntó sobre qué significa ser una mujer policía, lo primero que respondieron fue el sacrificio de tener que ser policía y madre.

Sacrificio, mucho sacrificio porque la parte del hogar como que descuidas, te la tienes que ingeniar como mujer, como madre y esos aspectos a veces no se entienden en muchos jefes, a veces te exigen tanto como varón que a veces se vuelven insensibles ¿no?, en la parte de ser dama, mamá, mujer (Maritza, suboficial Brigadier, 47 años).

Es una labor muy sacrificada, aparte de ser policía es ser la mamá en la casa, más que todo es atender a los demás y aparte atender a tus hijos, viendo tantas cosas que hay ahora, uno no quisiera que le llegue a pasar a su familia (Mónica, suboficial técnico de 2nda, 35 años).

La representación de la maternidad se construye con diferentes matices que no son contradictorios del todo. En principio, se la considera “natural”, pero al mismo tiempo llena de dificultades y sacrificios; y es a pesar de estos retos que

surgen al tratar de equilibrar el trabajo con la maternidad, las mujeres policías no identifican ningún conflicto, o pugna, sino como algo de lo que deben encargarse, la forma en que son las cosas.

*O sea ellas están pendientes tanto en el trabajo como tienen que estar pendientes de sus hijos, de su alimentación, de su educación. **No es problema, sino algo que tienen que lidiar ¿no?, con su trabajo tienen que tratar de sobrellevar.** Ser mujer policía es un gran desafío realmente porque ya que veo cuando uno tiene una familia tiene que dar por los dos pues, tanto por su familia como por su trabajo y una mujer, quieras o no, ve más por sus hijos, por su pareja, por su entorno familiar y también tiene que estar ahí ¿no?, en su trabajo que es la policía (Daniela, oficial alférez, 23 años, el destacado es mío).*

A pesar que encuentran diversas dificultades e impedimentos a lo largo del camino, las mujeres policías no identifican esta tensión entre su trabajo y la maternidad como un conflicto o un problema, sino como algo que “tienen que hacer”, como su responsabilidad. Así, el tener una doble jornada laboral, el pasar a áreas administrativas, el relegar en cierta medida su carrera policial o hasta considerar el pase a retiro son prácticas que las mujeres policías, si bien catalogan como sacrificadas, es el estado natural de las cosas. No obstante, además de las decisiones que podrían afectar su carrera policial, el muchas veces dejar de lado el cuidado de los hijos por cumplir las obligaciones de su labor policial también acarrearía sentimientos de culpa por parte de las mujeres policías.

Sí me gustaba, cuando era soltera no sentía mucho el sacrificio porque cuando eres soltera te dicen ‘ándate 5 horas, vete a Cañete’, y tú vas, todo bonito; pero ya cuando tienes familia es un poco sacrificado, sientes como quien dice, el sacrificio que tú haces por tu institución porque tienes que dejar a tu hija, de repente desde pequeña, tienes que separarte de la familia. Y eso es un poco que

duele a veces, bueno, es mi trabajo, yo decidí hacer esto, entonces tienes que seguir. Pero es difícil, es difícil cuando ya tienes un hogar, más las mujeres porque tenemos ese vínculo con el hijo, con la hija, es un poco más difícil separarse pero bueno, es trabajo y así es. Y eso, porque cuando era soltera sí, me encantaba, pero con una hija ya tenía que dejarla algunos fines de semana que tenía operativos, dejarla y llegar a dormir, un poco la preocupación pero poco a poco pasaron los años y ya mi hija se acostumbró a eso, a esa rutina del servicio de uno por uno, que no llegaba a dormir, yo le hablaba para que pueda entender y ya (Milagros, suboficial técnico de 2nda, 35 años).

Así, las mujeres policías, especialmente aquellas que continuaron en labores operativas, con las mayores dificultades que estas conllevan, señalan las dificultades de combinar ambas responsabilidades, especialmente debido al dolor que se siente el tener que dejar a los hijos o hijas por días enteros o fines de semana, ahí estaría el verdadero “sacrificio” que ellas realizan. Este sentimiento como fenómeno estaría creciendo en los últimos años y convirtiéndose en muchos casos en depresión

...que se presenta ya no como una patología, sino como una respuesta de personas comunes y corrientes a los sentimientos de insuficiencia frente a responsabilidades que no se cree poder sobrellevar. Por una parte están todos los derechos que se perciben como adquiridos en una era que se plantea como llena de posibilidades y de conquistas para la mujer y por otra se carga con las exigencias de los valores modernos de maternidad [...] De madres agobiadas y deprimidas por el exceso de responsabilidad, confusas frente a los múltiples roles que deben desempeñar (profesional, laboral, familiar, de pareja, social), de visiones que deben enfrentar, exigidas a dar respuestas eficaces. (Molina 2006: 100).

Una depresión y/o frustración al no poder combinar ambas responsabilidades, o muchas veces tener que prestarle mayor atención a uno de

los ámbitos, dejando relegado el otro. Como vimos, si bien las nuevas décadas han traído cierta emancipación de la mujer y acceso a nuevos espacios, esto también ha llevado a una sobrecarga de funciones y responsabilidades; y si es que el hombre no toma un rol más importante en el espacio doméstico y la paternidad, los casos de depresión femenina continuarán en ascenso.

4.1.1. Embarazo

En general, vemos que durante los meses del embarazo, las mujeres policías obtienen bastantes facilidades dentro de la institución para llevar a cabo la gestación, presentándose como la estrategia principal el migrar a tareas administrativas hasta el momento del alumbramiento. Sin embargo, la representación más habitual y tradicional de la labor policial, es decir, el policía uniformado realizando labores de riesgo y esfuerzo físico, parece no encajar con la representación de la maternidad; se presentan como ámbitos diferentes y mutuamente excluyentes, como lo señala la mujer policía entrevistada, “trabajé en la calle hasta por lo menos el cuarto mes. Ya en el quinto mes que se me notaba la barriga, comencé a trabajar dentro de la Comandancia en forma administrativa, pero seguía trabajando en mi horario, todo normal ¿no? Porque con barrigota no se usa, no usamos el uniforme con barriga. No hay un uniforme para embarazadas, obviamente” (Rosa, suboficial superior, 50 años).

Esto resulta totalmente lógico ya que hay varias actividades que una mujer policía embarazada no podría realizar porque estaría poniendo en peligro la vida del niño o niña, y su embarazo. Entonces, la representación que se construye alrededor del ideal de mujer policía en realidad no entraría en conflicto con el ámbito de la maternidad, sino más bien se constituye como una importante etapa dentro de este. En un caso hipotético donde un número significativo de mujeres policías se encontrara en unidades operativas de alta exigencia física y riesgo, quizás la maternidad no podría concebirse como un ámbito aceptable ni funcional dentro del ideal de mujer policía; pero en este caso la realidad nos dice nuevamente que el discurso que se tiene en torno a la femineidad y lo que significa ser mujer policía por parte de la institución policial es bastante tradicional, ya que prioriza el ámbito de la maternidad por encima de la labor policial.

Después de haber pasado por el embarazo y haber dado a luz, el cuerpo de las mujeres cambia inevitablemente, lo cual podría dejarlas fuera de ciertas áreas operativas y determinadas actividades específicas. “Por ejemplo, en mi caso, operativamente yo ya no sirvo porque soy tres veces cesareada ¿no?, ya no podría de repente saltar desde un helicóptero, hacer esas actividades que de repente un hombre sí lo puede hacer ¿no? entonces al ser madre ya te limita algunas cosas, ya no tienes esa misma disposición para hacer las cosas” (Mónica, suboficial técnico de 2nda, 35 años). Si bien muchas mujeres policías después de dar a luz regresan a unidades operativas que patrullan las calles o manejan el tránsito, quizás aquellas que estuvieron realizando labores más exigentes

físicamente, como unidades antiterroristas, en zonas de conflicto, etc., no podrían volver a sus mismos puestos a realizar las mismas actividades. De cualquier forma, como veremos el próximo capítulo, en la realidad no muchas mujeres policías son parte de dichas unidades, por lo que no tendrían que enfrentarse a esta situación de tener que regresar a realizar actividades altamente exigentes físicamente después del embarazo; la mayoría de mujeres policías en el país se encuentran en puestos administrativos, en las comisarías o en el tráfico, por lo que podrían regresar a sus puestos sin ningún problema después de que su hijo cumpla un año.

4.1.2. Maternidad y trabajo policial

El poder combinar el aspecto laboral con la maternidad significa el desarrollo de una serie de estrategia, y para el caso de las mujeres policías encontraríamos tres principales: migrar a trabajos administrativos, hacer uso de ayuda externa o familiares, y el apoyo de la pareja; que, si bien no se podría identificar como una estrategia debido al poco apoyo que estos brindan, las mujeres policías sí lo reconocen de esa forma. Como veremos a continuación, lo importante de la identificación de estas estrategias es que en todos los casos, al final la máxima responsabilidad de supervisar y velar por que se cumplan continúa siendo de las mujeres, por más que ellas también posean un trabajo y otras responsabilidades

laborales. En primer lugar, sobre el trabajo administrativo, al igual que durante el embarazo, este se presentaría como una opción clave y accesible.

Cuando trabajaba en tránsito sí era bastante sacrificado, ahora un poco, existe el horario más flexible, tienes más tiempo para la familia pero en tránsito sí, hacías amanecidas, trabajabas de corrido todo el día, al día siguiente, en Navidad, Año Nuevo había más trabajo porque siempre hay los operativos en las discotecas, todas esas cosas. Años estuve así, 11 años [...] Bueno, en este trabajo como es administrativo trabajo hasta las 3pm entonces ella está en el colegio, salgo y la recojo y ya, me la llevo a mi casa y estoy con ella; un poco más flexible el horario, me ayuda para estar tiempo con ella (Milagros, suboficial técnico de 2nda, 35 años).

Como vemos en el caso de Milagros, si bien el pasar de tránsito a labores administrativas se debió principalmente a temas de salud y los varios accidentes que había tenido a lo largo de 11 años, este cambio le facilitó el poder organizarse con su hija, terminar a las 3pm y poder recogerla y pasar más tiempo con ella, cosa que era difícil cuando realizaba labores operativas y debía cumplir el régimen de 24 por 24, es decir, un día completo de labores por otro día completo de descanso. En este sentido, muchas mujeres policías optarían por dejar de lado trabajos en unidades operativas para pasar a unidades administrativas ya que les brindaría mayores facilidades.

Sin embargo, ¿qué sucedería con aquellas mujeres policías que no optan o no quieren pasar a unidades y funciones administrativas? Pues tendrían que idear nuevas estrategias.

Mamá todavía no soy pero veo a las colegas que son policías y tratan de controlar su tiempo, supongamos, trabajan, hasta el momento el servicio que nosotros realizamos es 24 por 24; ellas cumplen su función como debe ser, 24 horas, para qué, para que al

día siguiente no puedan tocarla y estar cerca a su familia. O sea veo que todo el más pequeño tiempo que ellas tienen lo tratan de compartir con su familia. Eso es lo que también me gustaría hacer, cumplir tanto en mi trabajo como en mi hogar y el poco tiempo que tengo, como se dice, de respiro, compartirlo con mi familia (Daniela, Oficial Alférez, 23 años).

Como vemos, las mujeres policías madres que deciden quedarse en áreas y labores operativas tienen el horario de 24 por 24, y tratan de cumplir todas sus responsabilidades en su día de trabajo, por más que eso signifique no ver a sus hijos o hijas durante todo el día, para poder tomarse el día siguiente y ocuparse por completo a su familia y sus hijos.

Sin embargo, para lograr esta separación de horarios y responsabilidades se debe contar de manera obligatoria con algún otro tipo de ayuda, constituyéndose como la segunda de las estrategias identificadas, el contar con una empleada doméstica o contar con ayuda de familiares. “Sí me resultó complicado. En este caso yo vivía en provincia, estaba mi suegra y ella se quedaba con mi bebé. Cuando vine acá a Lima sí me chocó porque no tenía mucha familia. Acá ya mis hijas bueno, guardaría ¿no? (Mónica, suboficial técnico de 2nda, 35 años). Sin embargo, aún contando con ayuda doméstica, ayuda por parte de familiares, las mujeres son las principales encargadas de continuar monitoreando lo que sucede en el hogar, sigue presentándose como su principal responsabilidad.

Yo me levanto a las 5 de la mañana, cocino, le dejo su comida a mi bebe, a la empleada, a mi mamá y a mi esposo, y él como es independiente, no es policía, se queda con ella hasta las 9, llega la empleada a las 7 pero de 7 a 9 ella hace todos los quehaceres, limpia y a las 9 que llega se queda con mi mamá, con mi hija y mi esposo sale a trabajar y ella se queda hasta la hora que yo salgo de trabajar que ya voy y la recojo. Yo trabajo hasta las 3, sí, es

temprano, le doy de lactar todavía. Si no (tuviera el apoyo de una chica y su mamá) me hubiera ido al retiro, eso fue lo que pensé al principio, irme al retiro. Apenas yo salí embarazada yo dije 'me voy al retiro', el año que salí embarazada porque ese año cumplía, el año que iba a dar a luz, el año pasado, cumplía 25 años y yo ya podía ir al retiro con mi pensión completa, pero ya decidí que no todavía, voy a estar un par de años más porque tengo este apoyo de mi mamá y de la señora que cuida a mi hija (Lilian, suboficial superior de servicios, 44 años).

Vemos que en este caso en particular, a pesar de que la mujer policía entrevistada se encuentra en áreas administrativas, tiene la facilidad del horario y la ayuda de una empleada y su madre, continúa estando pendiente y supervisando lo que sucede en el hogar, así como también se ocupa de la comida para los demás miembros de la familia. Asimismo, vemos la importancia que tiene el contar con esta ayuda extra ya que como señala la entrevistada, hubiera sido imposible para ella manejar las dos cosas, el trabajo y la maternidad, con lo que hubiera tenido que optar por el retiro.

En tercer lugar, se encuentra la estrategia de contar con el apoyo del hombre, de la pareja. En este sentido, postulamos que en la realidad el apoyo que la mujer policía recibe del esposo o la pareja en realidad es mínimo. Sin embargo, se le decidió incorporar por eso mismo, porque ejemplifica cómo es que la representación de la maternidad se construye como responsabilidad casi exclusiva de las mujeres, por lo que cuando el hombre realiza algún aporte, por más mínimo que sea, es percibido como una gran ayuda, sobredimensionado.

Para analizar este fenómeno en particular, desarrollaremos el caso de dos entrevistados específicamente, Lucy y César, una pareja de policías con los que

se tuvo la oportunidad de conversar. En este sentido, resulta interesante la gran diferencia que se encontró entre las percepciones de él y de ella; mientras que ella explica y detalla todas las estrategias para combinar su trabajo con el cuidado de sus hijos, él se muestra bastante desinformado de lo que sucedía.

Uno hace mil malabares, el tema es uno, el tener empleada, y si no tienes, corriendo con mi esposo, quién los recoge del jardín, quién los recoge del colegio, encargando a los vecinos, escapándome a veces del trabajo, o trayendo a mi mamá que venga y me ayude por un tiempo hasta encontrar una persona. Es un tiempo bien difícil que uno vive [...] Por ejemplo, yo qué hacía, yo en las mañanas contrataba a una movilidad que los recogiera primero a ellos, lo malo es que los levantaba tempranito, los paseaba y al final los dejaba a ellos porque ellos entraban 8 de la mañana, 8 y media. Después hacía que me los dejara en el trabajo, en el trabajo me los dejaba, ya el vigilante me avisaba 'ya llegaron', me los recogía. Ellos felices ah. Mi esposo a la hora que salía, llegaba al trabajo, los recogía, luego a la casa. Otra vez, si él tenía que salir, los dejaba comiendo. Fui la primera en comprarme un celular, que me costaba un ojo de la cara porque antes los celulares me acuerdo, pagaba el que llamaba y el que recibía. Era un tema pero difícil para nosotros porque en taxi para movilizarnos. Hemos padecido bastante, hasta encontrar, le decíamos a los vecinos, le dábamos la llave. O mi esposo, mi esposo en condición de oficial era más difícil, por ser oficial porque tiene que estar en la oficina, viendo este tema, esto que el otro, que llega gente, dependiendo de la zona. Pero dentro de todo lo manejábamos, no sé cómo pero lo manejábamos (Lucy, suboficial superior en situación de retiro, 50 años).

Desde lo que señala la mujer policía, vemos algunos puntos que ya habíamos identificado y comentado anteriormente como es el contar con apoyo de una empleada doméstica poder realizar ambas tareas a la vez, o la ayuda de familiares y vecinos. Asimismo, también vemos que el apoyo de los jefes policías puede presentarse como una estrategia válida, la cual ya había sido mencionada por otras mujeres policías. Por otro lado, la entrevistada también menciona el rol

que tenía su esposo dentro de toda la organización para manejar el cuidado de los hijos, señalando que sí contaba con su apoyo, pero también dependiendo de sus horarios y responsabilidades ya que él era oficial, lo cual implicaba una mayor carga de responsabilidades laborales. Cuando se le pregunta al esposo por el mismo tema, sobre cómo manejaban ambas responsabilidades, la respuesta es reveladora.

Lucy se encargaba de eso, o sea ella muchas veces se iba a trabajar con ellos, yo no, yo para esas cosas, cero. Obviamente cuando podía yo, me quedaba con los chicos, cuando ella estaba de servicio me quedaba con los chicos pero en general ella era la que se encargaba de eso; pero no era muy seguido, fines de semana, era cuando yo podía porque después toda la semana estábamos ocupados (César, oficial mayor en situación de retiro, 60 años).

Resulta interesante y significativo cómo la misma etapa y responsabilidades han sido percibidas de manera diferente por la mujer policía y su esposo; mientras que ella describe al detalle las diferentes tácticas y prácticas que debía realizar para encargarse de los hijos al mismo tiempo que realizaba su trabajo dentro de la institución policial, señalando lo difícil que fueron aquellas épocas cuando sus hijos eran pequeños, su esposo no identifica mayores inconvenientes y sólo menciona que él no se encargaba de eso. Asimismo, es importante resaltar que Lucy sí menciona el apoyo de su esposo en el cuidado de sus hijos, si bien este no es total debido a sus responsabilidades laborales, sí lo identifica como una ayuda y algo que lograron sacar adelante entre los dos. Sin embargo, César no lo identifica de la misma forma, sino más bien como si el cuidado de los hijos no

hubiera sido su responsabilidad ya que la carga de trabajo que tenía no le permitía tener tiempos libres para atenderlos, sólo los fines de semana.

Así, veríamos la diferencia en las percepciones entre la mujer policía y su esposo, mientras ella dice que su esposo sí la apoyaba, él señala que su participación era muy poca, casi nula; lo cual nos haría regresar una vez más a como el cuidado de los hijos se construye como una responsabilidad únicamente femenina en donde el hombre no tendría mayor obligación. Es por esto que a pesar que el esposo no ayudaba mucho, los pequeños aportes que hacía eran sobredimensionados por la mujer ya que estaría haciendo más de lo que se espera de él, más allá de su verdadera obligación: el trabajo fuera de casa y el sostenimiento económico de la familia.

Las mujeres policías, al igual que muchas mujeres trabajadoras, deben realizar una doble jornada laboral, primero en su centro de trabajo y al término de este, en su hogar, ocupándose principalmente de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Por otro lado, al hombre no se le exige que cumpla con las tareas domésticas, pero esto no quiere decir que no tenga otro tipo de exigencias dentro del núcleo familiar, específicamente en el tema económico y el mantenimiento del hogar. Así, las mujeres policías trabajarían doble jornada, una dentro de sus labores policiales y otra en las labores domésticas; mientras que los hombres policías, debido a los bajos sueldos, muchas veces buscarían trabajos de manera independiente en sus días de franco para obtener mayores ingresos y aportar económicamente al sostenimiento del hogar.

En este sentido, el que el hombre aporte económicamente al hogar, o en mayor medida que la mujer, implica una diferencia de poder y de roles dentro del hogar y de la relación; implica que el hombre quede absuelto de la responsabilidad de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos, como lo mencionaba una de las policías entrevistadas, “mi esposo trae más dinero a la casa, yo no puedo pedirle que haga más, solo que cuando tiene tiempo juegue con los niños” (Flor, oficial mayor, 37 años). Es decir, se tiene la percepción no sólo de que el hombre queda exento de las labores domésticas y el cuidado de los hijos, siendo las mujeres las principales responsables; sino que esto es así porque el hombre, al ganar más dinero que la mujer, debe invertir más horas que la mujer, posicionado simbólicamente su trabajo como más importante que el de ella, midiéndolos y comparándolos en términos puramente económicos.

4.1.3. Exigencias de la labor policial

Como vemos, las mujeres policías desarrollan diferentes estrategias para poder conciliar ambos ámbitos de su vida, el profesional y el familiar, al igual que lo hacen muchas mujeres trabajadoras; sin embargo, el trabajo policial tiene características diferentes e implica mayores riesgos y dificultades en comparación a otros trabajos, los cuales también influenciarían la representación que las mujeres policías construyen alrededor de su femineidad, y la maternidad específicamente.

Una de estas dificultades es el peligro asociado a la labor policial que las mujeres conocen desde un comienzo al momento de enlistarse, sin embargo, esta percepción cambia en el momento en que tienen hijos o hijas.

Sí, cuando una es soltera es más vehemente ¿no?, o sea yo era más arriesgada, me gustaba ir por ejemplo, en este caso, yo iba a lo que era violencia familiar, uy me iba y como trabajaba en provincia, me iba a caminar, había gente que vivía en las alturas, tenías que ir a caminar a traer al agresor, caminabas por alturas, por carreteras y así ibas porque hasta cierto punto el patrullero iba, y yo iba, no me importaba, con tal de traerlo, castigarlo, caminaba. Una vez que fui madre ya no pensaba en mí, sino en mi hija porque mayormente tú cuando capturas a alguien, siempre te amenaza y siempre está pendiente de quién te rodea, tú o tus hijos; como un poco que ya lo pensaba dos veces antes de hacerlo (Mónica, suboficial técnico de 2nda, 35 años).

Si bien la labor policía trae consigo diferentes clases de riesgos, dependiendo el trabajo específico que realices, aquellas mujeres policías que no se encontraban en áreas administrativas sino en unidades operativas, ya sea en las comisarías o en las calles, repensaron las actividades que realizaban después de que tuvieron a sus hijos o hijas, optando por tomar menos riesgos.

Yo me retiré justamente por el problema que hubo del terrorismo ¿no?, yo ya me había casado, tenía mi hijo mayor y de verdad cada vez que salía al trabajo era un miedo terrible. Una vez cuando yo estaba de servicio, trabajaba en la Comisaría de Mujeres, pusieron la bomba que hubo en el Palacio de Justicia, y yo estaba de servicio [...] Y yo pensé 'mi hijo', lo primero que pensé fue en mi hijo, que estaba en la casa y yo no salí a enfrentarme pues, obviamente, yo me escondí, tratamos todas de escondernos (Patty, suboficial técnico de 2nda en situación de retiro, 50 años).

Por otro lado, también nos encontramos con un grupo de mujeres policías que bordean los 50 años y estuvieron dentro de la institución policial durante la

época del terrorismo y el contexto especial que esto implicó. Si bien ninguna de ellas se encontró en la zona de conflicto, ya que como vimos en el capítulo 5, las mujeres policías no son mandadas a esas zonas ni realizan ese tipo de actividades, sí vivieron esos años con mayor riesgo y miedo por el hecho de ser policías y estar uniformadas. En este caso en particular, la época de terrorismo fue la causa principal de retiro de esta mujer policía, mencionando cómo al tener un hijo, él era su principal preocupación en un momento de peligro y cómo ya no podía arriesgarse de la misma manera.

Como vimos anteriormente, el ideal de policía en unidades más operativas y la maternidad parecen ser roles difícil de conciliar para una mujer policía, por lo que habría algunas que dejan de lado el ámbito familiar y de la maternidad para enfocarse en su carrera policial.

Hay chicas que sí se entregan, que estudian, que dejan de ser madres porque tener un hijo en casa, ir a estudiar y cumplir los servicios es difícil [...] Tengo una amiga que se iba a casar, es Mayor de la policía, y no pudo casarse porque quería un puntaje para llegar a ser Comandante; y la mandaron al fondo de la sierra de Huaraz, ahí por el Huascarán. Ya tiene el puntaje, pero ya no tiene matrimonio, ya no se casó. Es un sacrificio (Blanca, suboficial técnico de 3era, 37 años).

Si bien deben existir este tipo de casos, no parecen ser la mayoría; si nos enfocamos únicamente en nuestra muestra de 11 mujeres policías, sólo 2 no tenían hijos al momento de la entrevista.

También encontraríamos el otro extremo de la situación, así como hay mujeres que deciden dejar de lado la maternidad para dedicarse únicamente a su

carrera policial, también podríamos hablar de aquellas que le dan mayor prioridad al ámbito familiar y dejan de lado el ámbito profesional debido a las fuertes exigencias de ambos espacios. “Es bien sacrificado, como te digo, si tienes una familia es bien sacrificado, tiene que gustarte mucho para de repente no dejarlo porque a veces las mujeres lo dejan porque cuando ya tienen una familia” (Milagros, suboficial técnico de 2nda, 35 años). Dentro de la muestra de mujeres policías entrevistadas, no hemos encontrado casos donde alguna de ellas haya pasado al retiro por la fuerte carga que implica la maternidad; sólo una de ellas identifica la causa de su retiro debido al terrorismo y el miedo que tenía por su hijo dentro de ese contexto. Sin embargo, podríamos especular que muchas de ellas, al igual que muchas mujeres policías en el Perú, toman ciertas decisiones dentro de su carrera policial que les permita combinar ambas responsabilidades y equilibrar la carga laboral y familiar.

De esta manera, nos encontramos frente a la autolimitación dentro de sus carreras policiales, especialmente en lo que se refiere a rangos y ascensos. “Porque si eres una mujer policía y haces servicio en oficina, tienes menor puntaje que una mujer que hace servicio en una zona de emergencia. Entonces, muy poco mandan a mujeres en zona de emergencia, pero las mujeres piden irse a zona de emergencia para que les pongan más puntaje, si quieres hacer una carrera para llegar a Comandante, Coronel” (Blanca, suboficial técnico de 3era, 37 años). Así, veríamos que si una persona quiere construir su carrera policial y llegar a los rangos más altos hay ciertos requisitos y puntajes que tiene que alcanzar, como

se detalló en el capítulo 3. Uno de los requisitos para ascender en la línea de mando dentro de la institución policial es el trabajar en regiones fuera de Lima Metropolitana y el Callao (DL N°1149). Asimismo, otra estrategia para conseguir mayor puntaje para postular a un ascenso sería trabajar en unidades operativas o zonas de emergencia, ya que si nos fijamos en la tabla de puntajes, el menor puntaje se le otorga a los trabajos en unidades administrativas (5 puntos), le sigue el Comisario o Jefe de Unidad (6 puntos), las Unidades Operativas (11 puntos), y el mayor puntaje lo tendrían las Zonas de Emergencia (21 puntos).

En este sentido, si un policía quiere ascender en la línea de mando y no quedarse relegado, no sólo debería prestar servicios en regiones, ya que es un requisito, sino también trabajar en Unidades Operativas y/o en zonas de emergencia para acumular la mayor cantidad de puntaje posible. Como hemos visto en el capítulo anterior, y a lo largo del presente capítulo, las mujeres policías no se encuentran en dichas unidades o áreas; si bien podríamos encontrar excepciones, la gran mayoría se encuentra trabajando en áreas administrativas o en tránsito. Sin embargo, en este punto vale la pena preguntarnos si es que esta exclusión de las mujeres policías de las áreas operativas y zonas de emergencia se debe al discurso de femineidad que la propia institución policial construye, relegándolas a tareas tradicionalmente “femeninas”, o a la misma autolimitación y autoexclusión de las propias mujeres policías; o a una retroalimentación entre ambas en donde la institución plantea ciertos paradigmas y límites, pero al mismo

tiempo las mujeres policías, al provenir de una socialización primaria más pegada a lo tradicional, no los cuestionan en su práctica diaria y decisiones.

Como hemos analizado en el presente acápite, la maternidad se presenta no como una de las tantas posibles opciones que tiene una mujer, sino como el siguiente y evidente paso a seguir, por lo que no nos debería sorprender que muchas mujeres policías, al intentar combinar ambas responsabilidades, tomen decisiones dentro de su carrera policial que las autolimiten. En este sentido, el tener hijos y una familia y trabajar en zonas de emergencia o en regiones diferentes a donde viven sus hijos no se muestra como una posibilidad factible; mientras que el encontrarse en unidades administrativas con horarios fijos y asequibles, y con un nivel de riesgo mínimo resultaría una opción mucho más factible al momento de querer combinarla con la maternidad.

4.2. Incorruptibilidad y honestidad

Sobre el rasgo de incorruptibilidad y honestidad, identificamos que se presenta como importante dentro de la representación de la femineidad por parte de las mujeres policías, pero también por parte de los hombres policías entrevistados ya que la totalidad de estos lo resalta como cierto, como una característica de las mujeres policías, y de las mujeres en general. En este sentido, postulamos tres argumentos principales para explicar dicho fenómeno: en

primer lugar, aquel argumento que se basa en una construcción marianista de los roles de género entre hombres y mujeres, pero que, como vimos anteriormente, presenta matices y no encaja perfectamente en el modelo ideal mariano. En segundo lugar, una dificultad de interacción por parte de los conductores frente a las mujeres policías; y por último, en tercer lugar, una cuestión de necesidad institucional por parte de la PNP. Si bien estos tres argumentos se analizan de manera diferenciada, en la realidad se encontrarían relacionados y se retroalimentarían unos a otros.

En torno al primer argumento relacionado a la visión marianista, este se basa en que las mujeres, y las mujeres policías específicamente, son naturalmente honestas, no aceptan coimas, y que es debido a esta particularidad femenina que el área de tránsito se encuentra copada por mujeres policías, decisión que se toma alrededor del año 2000 y continúa hasta la actualidad.

Hicieron un estudio psicológico, según ellos nos dijeron, debe estar comprobado, que la mujer era más protectora, más incorruptible, que ella veía el trabajo en la calle como el trabajo en la casa, no podía ser sobornada. [...] Sí, en su gran mayoría. Sí hay mujeres que se corrompen pero deben ser porque de chiquitas no han tenido valores o no han tenido una familia porque han venido de todo, 1200 han venido de todo y cada vez que se unan más mujeres, hay de todo, pero en su gran mayoría no son corruptibles, pero sí hay. (Blanca, suboficial técnico de 3era, 32 años).

La incorruptibilidad de la mujer es algo que no se cuestiona y que se toma como un hecho verdadero y natural, “está en nuestra naturaleza, ser transparentes, leales” (Lucy, suboficial superior en situación de retiro, 50 años), y

hasta respaldado por supuestos estudios científicos. Es considerado como 'normal' que las mujeres posean esta característica, y aquella minoría que cae en la corrupción se la explica por su "falta de valores", como si fueran una pequeña excepción a la norma. Asimismo, también llama la atención que se utilice el trabajo doméstico como analogía al trabajo policial que realizan las mujeres, y como la explicación a los bajos nivel de corrupción de estas ya que se remite nuevamente al rol más tradicional de la mujer; se presenta el trabajo en casa como algo natural en ellas. Como veremos a lo largo de la investigación, es un fenómeno bastante común en América Latina, el que cuando las mujeres ingresan a campos profesionales o laborales 'masculinos', siempre definen sus tareas o responsabilidades en relación a su papel familiar y de madre (Chaney 1992).

De esta manera, vemos que la mayor fortaleza moral que postula el marianismo tiene una fuerte presencia en la construcción de la representación de las mujeres policías pero con ciertos matices. En principio, el ideal de mujer mariana es "la 'reina del hogar' y la encarnación de los valores asociados a la intimidad, el afecto y la lealtad de grupo" (Fuller 1998: 241). Si bien las mujeres policías no se desempeñan como amas de casa únicamente, sí se les brinda el resto de características, como es una mayor fortaleza moral, en este caso, frente a la corrupción y las coimas, específicamente en el área de tránsito. Como veremos en el siguiente capítulo, el trabajo que realizan las mujeres policías en dicha área resulta bastante sacrificado debido a las condiciones en las que se desenvuelven,

pero ellas mismas y la institución policial en sí lo consideran como una labor fundamental para 'cambiarle la cara a la policía'.

En este sentido, también identificamos la abnegación y la "lealtad de grupo" como otra de las características de la mujer mariana, como un elemento dentro del discurso de femineidad y de la identidad de las mujeres policías ya que estas se encuentran en un área de trabajo difícil que tiene como objetivo mejorar y 'arreglar' lo realizado por los hombres policías. Si es que ellos sucumbieron ante la corrupción debido a su debilidad moral, y mancharon la imagen de la institución, son las mujeres policías las que deben revertir dicha situación, apoyándose en su rasgo de incorruptibilidad, por más que esto implique sacrificios laborales y personales.

Por otro lado, esta autorepresentación que realizan las mujeres policías sobre la incorruptibilidad y honestidad que poseen también es confirmada por parte de los hombres policías, como afirma uno de los entrevistados, "Dios hizo al hombre un trono y a la mujer un altar" (Adolfo, general en situación de retiro, 58 años). Esta expresión está relacionada a cómo se conciben los roles de hombres y mujeres dentro de la institución, como es la 'naturaleza de las cosas'. Primero, vemos que las relaciones de género dentro de la PNP se encuentran influenciadas por la polaridad marianismo-machismo y el modelo jerárquico adjunto, que si bien no se presentan como modelos puros, sí muestran varias de sus características principales; en este caso en específico, la superioridad moral de la mujer y una mayor benevolencia hacia el hombre por no poder controlar sus impulsos. En este

punto podemos ver que a pesar que lo masculino se presenta generalmente como superior a lo femenino, esta jerarquía no es estática ni estable, sino que hay ciertos elementos, ámbitos, roles, etc. en donde el ejercicio del poder y la mayor o menor valoración van cambiando de acuerdo a la posición en la que se ubique el otro (Fuller 1998). En este caso en concreto, la superioridad moral se encuentra en lo femenino, pero esto también haría que las mujeres policías queden confinadas en el área de tránsito y con pocas oportunidades de trascender a otros cargos y actividades.

En segundo lugar, también encontramos que dentro de la PNP se sitúa al hombre en el poder - el trono- mientras que a la mujer se le asocia a la mayor fortaleza moral y espiritual – el altar. Esto, como veremos más adelante en el capítulo 5, se ve reflejado en las tareas que se le encomiendan a hombres y mujeres policías. Mientras que los primeros se encuentran abocados a tareas más violentas y peligrosas como terrorismo, desalojos, huelgas, delincuencia, etc., además de encontrarse en cargos directivos y de tomas de decisión dentro de la institución; las mujeres la mayoría de las veces se encuentran en atención a los ciudadanos, violencia doméstica e infantil y tránsito, tareas para las que, según la institución, se necesita una sensibilidad especial.

En relación al segundo argumento identificado que explica la imagen de incorruptibilidad de la mujer policía, vemos que se relaciona a una incapacidad de establecer la interacción para lograr la coima; es decir, por parte de los mismos conductores, generalmente hombres, al tratar de sobornar a las mujeres policías.

“Yo creo que debe ser la misma costumbre que entre ellos hay un poco más de, más facilidad para poder decirle, un conductor le dice a un hombre ‘oye, ya pues, cuánto’, y le hablan en su idioma, y le dan el dinero. En cambio con una mujer como que no, por el mismo género creo yo, por el mismo género como que hay un distanciamiento y como que piensan dos veces para hacerlo ¿no?” (Milagros, suboficial técnica de 2nda, 35 años). Son los mismos conductores los que no dan el primer paso para realizar un acto de corrupción cuando se trata de una mujer policía a la que tienen al frente, en parte porque ya se encuentra bastante socializada la idea de incorruptibilidad de estas; pero también creemos que se explica por el desconocimiento de los mismos conductores en cómo iniciar la interacción de corrupción cuando se encuentran frente a una mujer.

Generalmente, cuando se dan casos de corrupción, especialmente en el tránsito, las acciones que se siguen para llegar al acto en sí poseen mensajes encubiertos, es decir, el contenido de las interacciones nunca se expresa de forma explícita. En este sentido, los conductores varones no saben cómo entablar una interacción ‘exitosa’ para lograr la coima debido a los diferentes roles de género.

Cuando se descalifica a una mujer en la esfera pública, no es necesariamente porque subvierta las jerarquías sino porque no se maneja con los mismos patrones morales y no será capaz de entender que en esta arena los valores morales se relajan. Ella ha sido educada dentro de un único patrón moral. Esto, porque al ser la depositaria de las virtudes y de la honra del grupo, ella debe ser la inmaculada. Que un hombre no sea muy honesto en las transacciones públicas no compromete la validez de la regla ética (Fuller 1998: 247).

Es decir, las mujeres policías no caen en temas de corrupción en el tránsito no necesariamente porque sean 'más honestas', sino porque a partir de su formación y construcción de género no conocen los mismos códigos para desenvolverse al igual que los hombres, en este caso, en relación a las coimas.

En este punto observamos cómo si bien hemos diferenciado los argumentos para efectos analíticos, en la realidad estos se combinan y se retroalimentan. Si es que los conductores hombres no saben cómo iniciar la interacción 'corrupta' cuando se encuentran frente a una mujer policía, o que la misma mujer policía desconoce los códigos propios de la coima, es debido a la construcción de género de estos ambos personajes; de cómo han aprendido a ser hombres y mujeres respectivamente, y cómo han aprendido a interactuar entre sí.

De esta manera, no es que las mujeres sean 'naturalmente' más honestas y menos corruptas, sino que diferentes factores estructurales y coyunturales han construido dicha imagen y actualmente las mujeres policías lo han tomado y se han apropiado de dicho aspecto. Si bien debe haber habido casos de mujeres policías que hayan aceptado coimas, el énfasis aquí es analizar por qué es que se configura esta representación de incorruptibilidad, y cómo es que esto afecta el funcionamiento organizacional de la PNP, en las prácticas cotidianas de hombres y mujeres policías, pero también de ciudadanos de a pie y sus interacciones con la institución policial.

En principio, no hay estudios concluyentes que postulen que las mujeres son menos corruptas que los hombres, sin embargo, sí encontramos ciertas aproximaciones y pistas al respecto. Según Frank y otros, quienes realizaron una serie de experimentos sociales en diferentes países del mundo, las mujeres no es que sean intrínsecamente honestas o se encuentren en contra de la corrupción, sino que reaccionan más fuertemente que los hombres hacia el riesgo de que las descubran (2011: 68); es decir, cuando las mujeres se encontraban sin supervisión, sí llegaban a cumplir actos de corrupción, al igual que los hombres. Asimismo, las mujeres presentarían menores habilidades o estarían menos dispuestas que los hombres a establecer lazos de confianza entre 'socios criminales', lo cual es fundamental para lograr la interacción de corrupción ya que existen arreglos y acuerdos escondidos e implícitos.

Específicamente al hablar de la corrupción en el tránsito, vemos que existe todo un mecanismo detrás para lograr la coima, no sólo en el Perú sino también otros países de la región.

El primer paso de este ritual consiste en que el taxista empiece a "llorar" sobre la dificultad financiera que tiene y que no va a poder pagar la multa, indicándole así al policía que está interesado en evitarla. En este punto el policía sigue el juego diciendo que a él le toca hacerlo, que esto es su trabajo, sin embargo, aún no empieza a redactar el formato de la multa. Con este simple gesto, que contradice sus palabras, señala su disposición para, eventualmente, encontrar "otra solución". Dependiendo de su habilidad, el taxista encontrará en la mayoría de los casos una manera de establecer una relación personal con el policía. El policía logra entender la "situación difícil" en la cual se encuentra el taxista, tanto como el taxista entiende que el policía tiene que hacer su trabajo (Fink y Boehm 2011: 80).

Sin embargo, el factor fundamental que impide que las mujeres se acoplen y caigan en las dinámicas de corrupción sería que son 'outsiders', es decir, un personaje que se encuentra fuera de una situación o sistema determinado, en este caso, fuera de la institución policial. Si bien las mujeres policías se encuentran dentro de la institución policial desde la década del 50, debe quedar claro que la institución a la que se incorporaron, la PNP, es una con antecedentes exclusivamente masculinos. Es por esto que generalmente se han ubicado en cargos administrativos o de atención a menores y mujeres, funciones poco reconocidas y no consideradas como 'policiales', por lo que continúan existiendo resistencias para considerarlas como miembros de la institución, como policías en todo el significado de la palabra.

Así, ellas son personajes nuevos dentro de la red y el sistema de coimas en el tránsito, y un personaje nuevo siempre implica una obstrucción en el desarrollo normal de procedimientos e interacciones. "Así, siempre y cuando las mujeres continúen estando sub representadas en los puestos de fiscales y agentes oficiales, se esperarían efectos positivos en la creciente participación femenina sobre los temas analizados en este artículo [la corrupción]" (Frank y otros 2011: 69). Si es que las mujeres continúan siendo percibidas como ajenas a la institución y a la labor policial, los conductores no pensarán en buscar la coima frente a ellas ya que son outsiders que no conocen y no son parte de la dinámica usual.

En pocas palabras, podríamos decir que la idea de incorruptibilidad de las mujeres policías no proviene de su “naturaleza”, sino más bien de su condición de ‘outsider’ en relación a la institución policial y a las dinámicas necesarias para iniciar una interacción corrupta, las cuales tienen su base en una construcción de género tradicional y cercana al ideal mariano. Estos fenómenos combinados hacen que la mujer policía se presente como inexperta en el tema y capaz de poner en peligro los procedimientos del sistema. Sin embargo, las mujeres policías, y la institución en general, sí han identificado dicha característica como verdadera, esencial y natural de las mujeres, incorporándola como propia de la femineidad, y configurándola como uno de los pilares de la identidad de la mujer policía.

Por último, como se mencionó en los objetivos específicos y las hipótesis, nos preguntamos cómo y por qué la imagen de ‘santa’ e ‘incorruptible’ de las mujeres policías se desarrolla especialmente y con mayor fuerza justamente dentro de una de las áreas más caóticas, desordenadas y corruptas de la PNP: el tránsito. En principio, el encontrarse dentro de este medio haría que la característica de incorruptibilidad sea aún más evidente debido al contraste entre su accionar y el contexto.

Por otro lado, se trataría de una cuestión meramente de necesidad. Como vimos desde un comienzo, la decisión de ingreso de las mujeres policías se debió principalmente a ciertas carencias que la institución debía cubrir en términos de personal para tareas específicas, como pesquisas a mujeres y cuidado de niños;

sin embargo, con el paso de los años surgió esta nueva necesidad que fue disminuir los niveles de corrupción dentro del tránsito, y como los hombres policías eran uno de los principales responsables de este problema – además de los mismos conductores – se tuvo que recurrir a las mujeres policías. Así, no es gratuito que la misma institución policial haya promovido estos valores de incorruptibilidad como parte del discurso de femineidad en general, y de la identidad de la mujer policía específicamente; sino que postulamos que fue un resultado de cierta forma estratégico para que alguien pudiera darle solución al problema de la corrupción.

Esta idea de ‘rescate de la institución’ de la corrupción por parte de las mujeres policías realmente ha calado en el imaginario de la institución policial ya que los y las entrevistadas lo mencionan continuamente: cómo las mujeres llegaron para suplantar a todos los policías del área de tránsito, pero también dentro del imaginario de la población, especialmente desde los medios de comunicación que la reproducen continuamente. En pocas palabras, a partir de una socialización de género tradicional que promueve la mayor fortaleza moral de las mujeres, se construye esta femineidad que tiene como rasgo principal la incorruptibilidad; y esta, al mismo tiempo, es tomada por la institución policial ya que le resulta funcional para bajar los niveles de corrupción en el tránsito y mejorar la imagen de la PNP frente a la población.

4.3. Exigencia y fuerza física

En tercer lugar, encontramos el tema del esfuerzo físico, el cual es considerado como una característica fundamental en el ejercicio de la labor policial, por lo que se pone bastante énfasis en su difusión y exigencia, especialmente en la etapa de formación en las Escuelas. Es en esta área donde se ven las primeras diferencias entre hombres y mujeres ya que desde el examen de ingreso, las marcas físicas a las que deben llegar los y las postulantes son diferentes, siendo más exigentes para los hombres. Por ejemplo, para el examen físico de ingreso a las Escuelas, el tiempo máximo que un varón puede demorarse en correr 1000 metros es de 3 minutos 57 segundos, mientras que las mujeres pueden demorarse hasta 4 minutos 39 segundos (PNP 2014: 20).

Dicha diferenciación no es cuestionada por ninguno de los y las entrevistadas, ni por la institución en general, ya que se toma como un hecho que el hombre es más fuerte y posee una mayor capacidad física que la mujer por 'naturaleza', por lo que debe exigírsele más. Asimismo, vemos que el tema físico se encuentra relacionado con la fuerza, la virilidad y la potencia, todas características tradicionalmente masculinas que la institución reproduce como aptitudes del "buen policía". En este sentido, vemos que desde mediados del siglo XIX en el Perú, cuando se comienza a incentivar el deporte y la actividad física entre la población, se establecen diferencias entre hombres y mujeres.

Para alcanzar un cuerpo sano y saludable, nada más recomendable que el desarrollo de ejercicios físicos; se recomiendan no sólo a los hombres sino también a las mujeres. A éstas se les aconsejaba ejercicios moderados adecuados a la debilidad de sus cuerpos, como marchas a pie, carreras y natación. Para las mujeres, el ejercicio era indispensable tanto para responder en forma positiva a su función reproductora como por su papel en la familia (Muñoz 2001: 202).

Mientras que la promoción de la actividad física en el caso de los hombres se debía principalmente a la “debilidad física” y a la “falta de carácter” de la población, la cual fue identificada como la causa de la derrota en la Guerra del Pacífico (Muñoz 2001); en el caso de las mujeres su importancia residía en su papel reproductor, ser más saludables para tener hijos más saludables, tener energías para cuidarlos, atenderlos, tener fuerza para ocuparse de las tareas domésticas y de los demás miembros de la familia, etc. A pesar de que también existieron voces contrarias a la proliferación del deporte y la actividad física en las mujeres, ya que señalaban el riesgo de “masculinizarse”, en general muchas mujeres de la época optaron por el este, especialmente el ciclismo, lo cual significó una cierta libertad de acción y emancipación femenina. Al querer practicar deportes, las vestimentas de las mujeres cambiaron a unas más funcionales, ligeras y libres; asimismo, si es que las mujeres habían estado confinadas al espacio privado, el hogar y la familia, ahora con la práctica del deporte podían “salir” al espacio exterior y público (Muñoz 2001: 224).

Veríamos que en general la concepción del deporte y el esfuerzo físico para mujeres y hombres es diferente, no sólo desde hace siglos, sino también actualmente, desde los juegos que se promueven para cada uno de ellos en la socialización primaria, en donde “todos podemos comprobar cómo todavía para las niñas se destinan todo un conjunto de juegos relacionados con actividades domésticas, crianza de los niños o “supernenas” maquilladas para ganar la mirada del galán, mientras que para el chico se destinan los juegos relacionados con la acción, con la interacción social, con la competición y el espacio exterior” (Suárez 2006: 16). Desde pequeños, es a los niños a quienes se les incentiva con mayor énfasis la competencia, el esfuerzo físico y el desarrollo en el espacio exterior, mientras que las mujeres deberían mostrar mayor control sobre su cuerpo, realizando sus actividades generalmente en el espacio privado. Asimismo, el que las mujeres presenten competitividad en los deportes o interés por estos podría derivar en dudas y preocupaciones sobre su “femineidad” debido a “la posibilidad de que los juegos supusieran o no un grave obstáculo para la femineidad de las jóvenes” (Scraton 1992: 38).

Esta socialización primaria bastante tradicional se ve reflejada en la representación que se tiene en torno a la femineidad, y cómo tanto mujeres como hombres policías simplemente aceptan como un hecho ‘natural’ que las mujeres son físicamente más débiles que los hombres. Esta percepción afectaría la formación que reciben, y por ende, los tipos de trabajos y labores que realizan dentro de la PNP hombres y mujeres, como veremos en el siguiente capítulo.

Siempre le dan tratamientos especiales a la mujer, por ejemplo la pista de combate, al pasar la pista de combate, temas de esfuerzos físicos extremos. Paracaidismo por ejemplo, participan un mínimo pero de forma voluntaria. Por un tema de riesgo, alto riesgo; sobre 200 cadetes que hay, 25 son mujeres, a las 25 no las va a obligar a que sean paracaidistas, tiene que ver el perfil, en cambio los hombres sí todos, la naturaleza que Dios les ha dado tienen para amarrarse los trajes, el paracaídas, hay ciertas condiciones ¿no? (Adolfo, oficial general en situación de retiro, 58 años).

Como vemos, simplemente no se considera la idea que las mujeres en su totalidad puedan practicar ciertas actividades de mayor riesgo físico, mientras que los hombres sí están obligados a realizarlas. Esta decisión se basa nuevamente en la “naturaleza” de las cosas, en lo que “Dios les ha dado”. Es decir, encontramos una clara diferenciación entre hombres y mujeres policías en torno a su formación y que afecta el desarrollo de su carrera policial ya que si a las mujeres no se les está capacitando adecuadamente en actividades físicas, pero al mismo tiempo la institución le da prioridad a dichas funciones, ellas estarían quedando relegadas a labores no físicas y poco valoradas dentro de la PNP.

Dicho fenómeno es bastante común y se repite en otros países de la región, como es el caso de México en donde observamos que la exigencia física se presenta como un “mecanismo de exclusión, un filtro” (Calandrón 2012: 91), ya que un 50% de las mujeres termina desertando a la Escuela policial, mientras que únicamente un 3% de hombres toma dicha decisión. La autora propone que una de las principales causas sería la imposibilidad de las mujeres de adaptarse al régimen y la vida policial, pero en especial a la fuerte exigencia física.

Sin embargo, en este punto nos cuestionamos si es que las pruebas físicas dentro de la Escuela muestran un primer paso hacia la equidad de género por parte de la institución, ya que se ajustan las marcas dependiendo de si son para hombres o mujeres, lo cual permite una competencia más justa, es decir, una discriminación positiva; o si es que estamos frente a un tipo de discriminación indirecta ya que desde la socialización primaria se incentiva mucho más a los hombres hacia los deportes y las actividades físicas, por lo que se encontrarían más preparados para responder a los retos físicos, mostrando más afinidad con el ideal de policía que la institución espera.

En el caso de las entrevistadas, vemos que si bien a algunas de ellas les interesaba el tema físico – la llamada calistenia que consistía en salir a correr todos los días a las 5 de la mañana – y el poder enlistarse en cursos de alta exigencia física, como paracaidismo, salvataje, operaciones especiales, etc.; dicho interés específico se debía a una previo desarrollo personal en áreas deportivas y atléticas. Es decir, aquellas mujeres policías que tenían interés en temas físicos dentro de la carrera policial era porque de niñas o adolescentes fueron deportistas, tenían un bagaje previo en el área; no necesariamente porque desde la institución se haya buscado promover este interés. Sin embargo, esto no sucede con la mayoría de mujeres policías, lo cual confirmaría lo dicho anteriormente, que en general, y debido a la socialización primaria más tradicional que se encuentra extendida en el Perú, son los hombres a quienes con mayor frecuencia se les

enseña a interesarse por cuestiones deportivas, mientras que para las mujeres se promueven otro tipo de actividades.

Sólo una de las mujeres policías entrevistadas, cuestiona el gran énfasis que se le pone a la cuestión física dentro de la formación de la PNP, cree que hay un “desperdicio del potencial humano” (Flor, oficial mayor, 37 años) en relación a las horas y el esfuerzo gastado en el tema físico, en vez de inculcar y potencializar el desarrollo de conocimientos y estrategias, por ejemplo. Como veremos más adelante, si bien la capacidad física que debe tener un policía es importante para poder desarrollar eficazmente sus labores, no es la única ni la más trascendente, ya que, como mencionan muchas de las entrevistadas, un buen policía también necesita capacidad para el desarrollo de estrategias, el poder “leer” a la otra persona para saber cómo tomar acción, el tener capacidad de reacción frente a situaciones de peligro, etc. A pesar de esto, la institución continúa poniendo un fuerte énfasis en la capacidad física, lo cual relegaría a las mujeres policías ya que se las considera como menos fuertes que los hombres; es decir, debido a su naturaleza, a su biología, no estarían cumpliendo el ideal del policía.

En pocas palabras, si es que el ideal de policía implica una fortaleza física, y las mujeres policías ‘biológicamente’ simplemente no pueden cumplir con aquellos requisitos y retos, estas nunca llegarían a completar en su totalidad el ideal de policía establecido por la PNP.

4.4. Delicadeza

Otra de las características que se encuentran dentro del discurso de femineidad por parte de la institución policial es la delicadeza natural que posee la mujer, tanto en sus formas, sus gestos y movimientos, como en su carácter. En este punto encontramos ciertas contradicciones ya que la mayoría de las mujeres policías entrevistadas consideran como uno de los aprendizajes más valiosos de la Escuela de Formación el “sacar carácter”, pero al mismo tiempo resaltan lo importante que es nunca perder la femineidad y la postura de una dama. Cuando se habla de ‘sacar carácter’, una de las entrevistadas lo define como

“cuando tú has estado en una Escuela de Formación, hay un momento en el que el cuerpo ya no da, te agotas, no tienes fuerzas pero tu instructor te dice ‘tiene que seguir porque tiene que completar las 10, 4, 5 vueltas’, o los 20 minutos que tienes que estar con los brazos así o caminando en cuclillas, dando 10 vueltas al patio de honor. Y hay un momento en que te queman las piernas y quieres pararte pero no puedes, quieres insultarle al instructor y quieres gritarle y decirle su vida porque ya no puedes más pero te insiste que sigas, que sigas. Te sirve eso porque te ayuda a controlarte, entonces cuando tú sales a la calle a trabajar, te van a insultar, te van a decir hasta tu mamá; entonces no te vas a alterar, vas a tener el control para dominar una situación cuando ya en la cancha, nosotros decíamos en la pampa, suceda ¿no? Entonces eso te ayuda, y no agarres el arma y le metas un balazo porque te dijo esto, lo otro. Aprendes a controlarte” (Lucy, suboficial superior en situación de retiro, 50 años).

Todas las entrevistadas que mencionan el tema del carácter, lo describen como algo positivo que las ayudó no sólo para afrontar las diversas situaciones a lo largo de la carrera policial, sino también en otros ámbitos de su vida.

“Sí me cambió, en mi forma de ver la vida, en mi forma de comportarme, ya no era una niña delicada, aunque una mujer nunca

puede perder la delicadeza pero ya era un poco más reacia, más fuerte. Yo soy una persona normal, pero en cualquier circunstancia yo siempre estoy viendo más allá de lo debido, yo ya no me confío, yo siempre estoy mirando a una persona, qué está haciendo, qué puede hacer [...] Antes era más confiada, tomaba mi café así, tranquilita, como si yo no más existiera en el mundo; pero ahora no, yo estoy mirando para todos lados. Este cambio fue positivo, sí fue positivo pero fue muy fuerte para una jovencita” (Blanca, suboficial técnico de 3era, 37 años).

Si bien algunas de las entrevistadas mencionan el proceso de “sacar carácter” como algo bastante duro, especialmente por la edad que tenían, 16 y 17 años aproximadamente, todas concuerdan en que aquello transformó su personalidad, especialmente en relación al trabajo policial que realizaban. Cuando se encontraron en situaciones difíciles, peligrosas y de bastante tensión, el tener “carácter” las ayudó a controlarse y no perder el control, especialmente cuando eran agredidas por terceros. Sin embargo, a pesar del entrenamiento que recibieron en la Escuela y cómo este cambió su personalidad, las entrevistadas señalan que una mujer, por más que sea mujer policía, nunca debe perder la femineidad, siendo esta expresada en la delicadeza.

A pesar de que una use el uniforme no tendría por qué perder la femineidad. Muchas veces por portar un uniforme una adopta un comportamiento que no es, que se pone una ruda, tosca y ella (la Mayor) decía no, el hecho de llevar un uniforme no hace que perdamos eso, no hay que perder la delicadeza, hasta para levantar un papel. No por el hecho de que estés con pantalón, te vas a agachar así, siempre mantengan eso, siempre lo tenía presente. Y yo siempre cuando intervenía, siempre con educación, no me ponía de tú a tú porque a veces cometemos el error a veces de repente por llevar el uniforme, nos ponemos toscas ¿no? Y no, yo trataba de recordar eso, decía ‘no perdamos la femineidad, nosotras somos

unas damas y hagámonos respetar (Mónica, suboficial técnico de 2da, 35 años).

Vemos que la delicadeza, y todos los gestos y el control del cuerpo que esta implica, se encuentran bastante presentes en el discurso de femineidad, como algo intrínseco y esencial, a tal punto que el ser tosca y ruda es visto como “no hacerse respetar”. Asimismo, esta delicadeza también tendría que estar presente a la hora de realizar la labor policial, por lo que veríamos que las mujeres policías deben construir su performance tratando constantemente de conciliar ambas cualidades: el tener carácter, ser fuerte y estricta, pero al mismo sin perder la delicadeza y la femineidad en sus formas, gestos y comportamiento.

La delicadeza que vemos promovida dentro de la femineidad implica un control del cuerpo por parte de las propias mujeres, modular sus gestos y su comportamiento para encajar dentro del ideal de una “dama”. Sin embargo, este disciplinamiento del cuerpo no es un proceso que se da de manera consciente, sino es un desarrollo a lo largo de la socialización de género en la cual se le enseña a las niñas a cómo vestirse, como socializar, cómo sentarse en la mesa y comer, cómo comportarse frente a otros hombres, todo para lograr la aceptación social como mujeres “correctas”, como “buenas chicas” (Dávila 1998). Este control del cuerpo también se encuentra relacionado al control de la sexualidad de las mujeres,

la angustia ante los apetitos supuestamente incontrolables de las mujeres y ante el cuerpo femenino convertido en significativa de la

diferencia sexual, se intensifica en períodos en que ellas adquieren más independencia y se manifiestan en el espacio público, tanto social como político. En la segunda mitad del siglo XIX, paralelamente a la segunda ola del feminismo, se produjo en el arte y la literatura una proliferación de imágenes femeninas oscuras, peligrosas y malvadas, herederas de los monstruos femeninos de la mitología clásica. En ningún otro momento se representó a la mujer de manera tan evidente como vampiro, castradora o asesina (Tubert 2010: 167).

Lo que pretende el control del cuerpo y del comportamiento de las mujeres es, a la larga, el control de su sexualidad, y cuando este se sale del ideal de “dama”, se crean estas imágenes de la bruja, la seductora o la prostituta como modelos que se deben rechazar tajantemente; aquella mujer peligrosa ya que no puede controlar sus impulsos sexuales. Esto resultaría aún más reprochable en el caso de las mujeres ya que se contradice con la imagen de madre y santa, quien no puede caer en dichas tentaciones ya que supuestamente posee una mayor fortaleza moral.

Por otro lado, la contradicción que vemos en este punto es que desde la institución policial se le presta una desmesurada atención a la masculinidad y la jerarquía de valores que esta presenta, una “sobre-masculinización” (Sirimarco 2009), por lo que la delicadeza es considerada una característica inferior, asociada a lo débil y femenino. Como señala un Comandante de la PNP, “la mujer se encontraría en unidades especializadas no tan cercanas a la violencia debido a su carácter débil y su delicadeza” (Luis, Oficial Comandante, 45 años). En otras palabras, desde la institución se prioriza y valora las características opuestas a la

delicadeza, como son la fortaleza física y la valentía, capacidades que te permiten enfrentar situaciones violentas y peligrosas e identificadas tradicionalmente con lo masculino. No obstante, al mismo tiempo se les dice a las mujeres policías que no pueden acercarse a ese modelo debido a su 'naturaleza', y que tampoco deben hacerlo porque deben conservar su femineidad.

Según la investigación en Argentina de Sirimarco (2009), la masculinidad no debe ser entendida en relación a un cuerpo real, sino más bien a un "cuerpo ideal vehiculizado por representaciones institucionales" (P. 135), un ideal de accionar y actitud propia del ejercicio policial. Es por esto que la autora postula que las mujeres policías que se incorporan a la institución policial se acogen bajo dicha representación, no como si estuvieran "disimulando" su femineidad y "actuando" una masculinidad falsa, sino bajo los dictámenes del un modelo ideal de policía. Sin embargo, vemos que en el caso de la presente investigación, si bien las mujeres policías entrevistadas cuestionan ciertos rasgos de la imagen de mujer más tradicional, sobre el tema de la delicadeza, específicamente, sí la identifican y representan como una característica fundamental de su femineidad, un elemento que no deben dejar de lado.

Así, la institución policial reproduce mensajes que posicionan a la mujer policía en una situación inferior al hombre policía ya que aquellas características consideradas como 'femeninas' se consideran negativas, pero al mismo tiempo no se les permite apropiarse de aquellas características 'masculinas' y valoradas ya que estarían perdiendo su 'femineidad', dejando de ser "damas". En este sentido,

resulta curiosa la palabra “dama” que varios de los y las entrevistadas utilizaron en más de una ocasión para describir la personificación de estas características ‘femeninas’ de delicadeza y cuidado. Si buscamos la definición de ‘dama’, encontramos en la Real Academia Española que se trata de “una señora de honor”, una mujer noble, distinguida y elegante; es decir, cómo es que los hombres y mujeres policías postulan que debería ser y comportarse una mujer.

Por último, también encontramos una contradicción dentro del discurso de delicadeza que debe tener una mujer ya que este al parecer no aplicaría con las mujeres terroristas. “En el caso de los terroristas también, cuando hicimos un estudio, porque hay un estudio, que las mujeres terroristas eran más frías, se ha visto que las mujeres son más terribles, son más malas; ellas eran las cabecillas del grupo terrorista y ellas eran las que daban el tiro de gracia a los hombres” (Blanca, suboficial técnico de 3era, 37 años).

Si es que se identifica a las mujeres terroristas como “terribles” y “frías”, ¿en qué se diferenciarían de las mujeres policías?, si es que ambas son mujeres y todas estas características de delicadeza y debilidad las poseen ‘naturalmente’, ¿por qué las terroristas serían “terribles” y capaces de “dar el tiro de gracia” mientras que las policías no tendrían la fuerza y coraje suficiente para realizar ciertas labores de riesgo dentro de la institución? En otras palabras, vamos encontrando que la institución policial y el discurso que construye alrededor de la femineidad presenta ciertas contradicciones ya que por una parte de regresa

continuamente al argumento de 'lo natural' y la 'biología', pero al mismo tiempo esto no se aplicaría a todas las mujeres por igual.

4.5. Apariencia física y belleza

Otro de los elementos fundamentales dentro de la representación de la femineidad que las mujeres policías construyen y reproducen es el de la belleza y la apariencia física, y cómo 'lo bello' se intersecciona con otras características de raza, peso y edad.

Desde la incorporación de las mujeres policías a la institución, según señalan las entrevistadas, la apariencia física fue fundamental para el ingreso, especialmente en el caso de las Fénix, el cual es un escuadrón especial dentro del área de Tránsito, integrado únicamente por mujeres y que tienen la misión de dirigir el tránsito en la ciudad de Lima y Callao. "Si eran bonitas, inclusive las que sacaron a fénix eran todas las mejores, las más bonitas, las más altas. Claro, siempre es imagen ¿no?" (Blanca, suboficial técnico de 3era, 37 años).

En la etapa de formación en las Escuelas, una de las entrevistadas señala que si bien ella no presencié ni sintió discriminación entre hombres y mujeres, sí existía entre aquellas que eran consideradas 'más bonitas' que el resto.

Y en la escuela pasaba lo mismo, si venías de la sierra, si no sabías hablar muy bien, y como habían entrado 1200, entraron todas,

había trato diferenciado. Como siempre ¿no?, las que eran guapísimas, bonitas se escapaban del servicio, iban a la oficina del jefe, siempre ha habido en todo lugar. Y los demás que no tenían esa, o que venían de provincia lo mandaban a hacer el servicio de cuidar los cerros porque nuestra Escuela es grande. Ese tipo de discriminación ¿no? Y si no tenías dinero, también; todo es con dinero. O sea cuando ingresas a la policía ahora se sabe que todo es con dinero, las personas que tienen dinero tienen lugares privilegiados. Nos separaron por batallones y la gente que tiene dinero estaba en el primer batallón, tenían su ducha personalizada, su cuarto. Eran hijas de coroneles, de generales. (Blanca, suboficial técnico de 3era, 37 años).

En este caso, vemos que la belleza se encuentra cruzada con rasgos raciales y de clase. Las cadetes que eran de la sierra o de provincia, además de no poseer ninguna influencia en la Escuela o dentro de la institución, y no ser parte de cierta clase social – “no tener dinero”, también eran consideradas parte del grupo de las ‘no bonitas’. El ser bonita, interseccionado con las otras características consideradas positivas de raza y clase, les permitía a las cadetes el escaparse de ciertas obligaciones dentro de la Escuela y llevar una vida más fácil dentro de esta en comparación a las demás.

En este sentido, al hablar de ‘interseccionalidad’ nos remitimos al concepto teórico que se refiere a “la interacción entre género, raza, y otras categorías de diferencia en vidas individuales, prácticas sociales, arreglos institucionales, e ideologías culturales, y los resultados de estas interacciones en términos de poder” (Davis 2008: 68). Es decir, en este caso específico, como las mujeres

policías no sólo son juzgadas en términos estéticos por su condición de mujeres, sino también por cuestiones de color de piel, clase social, edad y estado civil.

Por otro lado, el peso también fue mencionado por varias de las entrevistadas como una cuestión importante dentro del discurso de femineidad y belleza de las mujeres policías, especialmente aquellas motorizadas que utilizaban las mallas pegadas al cuerpo como uniforme.

En mi época no podías ponerte el esto (la malla) tan pegadito, y si estabas gordita no podías ponerte el uniforme porque te mandaban a hacer una dieta. Claro, cómo vas a salir, has visto las mujeres cómo salen, a mí no me gusta verlas, me parece grotesco ¿no? Porque antes si tú subías un poquito de peso y te veías así, es que tú eres una policía. Claro, te mandaban a hacer dietas, te ponían a régimen además. (Los hombres) no, es que ellos no engordan pues, no has visto, a ellos les crece sólo la barriga (Patty, suboficial técnico de 2nda en situación de retiro, 50 años).

El cuidado del cuerpo y el peso de las mujeres policías se presenta como una cuestión importante, en particular para aquellas mujeres que se encontraban más tiempo en las calles, debido al uniforme que utilizaban pero también a la imagen que transmitían a los y las ciudadanas. El estar gorda o con sobrepeso podía ser la causa de una llamada de atención por parte de las instructoras mujeres o de otras mujeres policías superiores, una indicación para empezar una dieta y bajar de peso. Asimismo, resulta interesante como en el caso de los hombres policías, por un lado se resalta su capacidad física superior al de las mujeres, pero al mismo tiempo no se toma importancia al peso que estos pueden tener, resaltando la obsesión que se tiene con la apariencia física y la 'belleza' en

el caso de las mujeres dentro de la institución policial, pero también de la sociedad en general.

El control del cuerpo de las mujeres aparece nuevamente en escena, ahora no únicamente en relación a sus movimientos y gestos, sino también en sus tallas, medidas y dimensiones, y ejerciendo un poder sobre ellas.

La dieta y el ejercicio, que surgen de las prácticas normativas de la feminidad en nuestra cultura – a las que reproducen – preparan al cuerpo femenino para la docilidad y la obediencia. No obstante, las mujeres experimentan estas prácticas como fuentes de poder y control, pues las perciben como medios para alcanzar la belleza, aceptación social, laboral y sexual; en suma, el reconocimiento de los otros: como afirma Foucault, poder y placer no son excluyentes (Tubert 2010: 166).

Es decir, el ejercer poder no implica necesariamente violencia, sino puede tratarse únicamente de vigilar al individuo hasta que este interiorice las reglas y acabe por controlarse a sí mismo (Foucault 2009). Así, debido a su subordinación social, las mujeres se encontrarían aún más controladas que los hombres también en el aspecto de sus cuerpos y aspecto físico, ya que es una manera más de dominio sobre ellas.

La juventud también resulta un factor dentro de lo considerado como 'bello' por parte de la institución policial, lo cual influencia en las actividades y puestos a los cuales las mujeres policías pueden acceder.

Entonces tú llegas nueva, joven, bonita y mi jefe como ve que yo ya soy casada, asentada por decir, en lo mío, en mi trabajo; pero como yo soy más responsable, tengo más cuidado en hacer mi trabajo, y tú eres nueva y entonces ya, para que tú, para que el jefe

vea que tú eres considerada, te tiene en cuenta, ya, que el trabajo pesado lo hagan las viejas, las antiguas, y el trabajo liviano que lo hagan las jóvenes (Lucy, suboficial superior en situación de retiro, 50 años).

Si bien la entrevistada tenía mayor experiencia en el puesto, el policía, quien tenía un rango y puesto superior a ella, favorecía a las más jóvenes no sólo debido a su edad y apariencia física, sino también al hecho de ser 'solteras', quizás debido a la oportunidad de poder iniciar algún tipo de relación con ellas. En cambio, la entrevistada ya se encontraba casada y "asentada" en lo suyo, lo cual eliminaba cualquier posibilidad de relación. Como veremos más adelante, este tipo de relaciones entre jefes varones y sus subordinadas mujeres resulta bastante común dentro de la institución policial, debido a la estructura propia de la institución y la jerarquización que existe dentro de ella, teniendo como resultado la presencia de varias parejas de casados donde ambos son policías, relaciones extra matrimoniales, pero también varias situaciones de acoso.

Sin embargo, como veíamos anteriormente, el alcanzar dicho ideal de belleza, talla y peso no siempre implica sumisión, sino también implica un reconocimiento social, especialmente por los hombres policías jefes y de rangos más altos. Este reconocimiento, por ende, implica también una cuota de poder dentro de la institución policial y frente a otras mujeres policías que no poseen dicha belleza femenina.

A manera de conclusión y recapitulación, identificamos cinco rasgos constitutivos del discurso de femineidad que las mujeres policías construyen. En primer lugar, la maternidad se presenta como uno de los elementos más importantes dentro de la representación de la femineidad por parte de las mujeres policías. A pesar de que estas mujeres poseen estudios y una carrera, y no se les exige ser amas de casa a tiempo completo, los ámbitos de la maternidad, el cuidado de los hijos, la familia y el hogar continúan siendo primordiales dentro de su proyecto de vida. En este sentido, el quedar embarazadas y tener hijos se constituiría como un punto de quiebre en sus vidas y en sus carreras, más allá que el tener pareja o casarse. Como bien lo señala una de las entrevistadas en respuesta a la insistencia de su marido para que no trabajara tanto: “Yo le dije a mi esposo que cuando tuviéramos hijos todo cambiaría” (Flor, oficial mayor, 37 años); y así fue, desde el momento en que tuvo a sus hijos bajó la dedicación a su profesión y procuraba pasar mayor tiempo en casa ya que ahora sus hijos “son su prioridad”.

Asimismo, vemos que el trabajo administrativo dentro de la institución, el contar con ayuda de empleadas domésticas y/o familiares, y el apoyo de la pareja se constituyen como estrategias que las propias mujeres policías identifican. El análisis de estas nos permiten confirmar que la maternidad continúa estando fuertemente asociada a la femineidad tanto por los hombres, como incorporada por las propias mujeres. Siguiendo esta misma línea, encontramos que muchas de las acciones y decisiones que las mujeres policías toman en relación a su carrera

policial están constituyéndose como una autolimitación; la cual también les resultaría funcional ya que si alcanzaran rangos más altos y cargos más importantes dentro de la PNP, estos vendrían con responsabilidades y cargas más fuertes de trabajo, las cuales no podrían ser concertadas con su rol familiar.

En segundo lugar, la incorruptibilidad y honestidad de las mujeres policías se presenta como otra característica importante dentro de la femineidad, la cual se encuentra socializada tanto dentro como fuera de la institución ya que promueve políticas públicas y decisiones a nivel nacional, como fue el cambio de hombres por mujeres policías en el área del Tránsito para reducir los altos niveles de corrupción. Asimismo, vemos que la menor fuerza y capacidad física también se presenta como parte del discurso de femineidad, atribuyéndola como una cuestión 'natural', y uno de los pocos elementos que diferenciarían a hombres y mujeres policías, lo cual se relacionaría con los trabajos y actividades que cada uno de ellos puede o no realizar.

Relacionado a la debilidad física también identificamos a la delicadeza femenina, sin embargo, esta se encuentra en una posición de contradicción dentro del discurso institucional ya que se le presenta como un elemento esencial de las mujeres, además de necesario y obligatorio por su condición de 'damas'; pero al mismo tiempo es considerado inferior y menos apreciado en la escala de valores de la institución policial. Por último, vemos que la apariencia física, traducida a lo bello, joven y delgado, también es parte de la representación de la femineidad; observando que la misma institución policial presta especial atención al cuerpo de

las mujeres por sobre el de los hombres, siendo esta característica importante al momento de decidir en qué trabajos y áreas son enviadas.

En todos estos elementos identificados como primordiales dentro del discurso de femineidad, encontramos que existe una polarización entre el hombre y la mujer y cómo las características que presentan unos, se presentarían de manera totalmente contraria en ellas. Como se mencionó anteriormente, los roles y estereotipos de género se construyen bajo la premisa de que hombres y mujeres, y sus características masculinas y femeninas son antagónicos y opuestos. Entonces, podríamos ver que en general, y que se desarrollará con más detalle en el siguiente capítulo, desde la institución policial y la ciudadanía se tiene una percepción positiva de la mujer policía y su labor; lo cual significa que la percepción hacia los hombres policías es bastante negativa debido a los altos niveles de corrupción y la apreciación de ineficacia hacia ellos. Sin embargo, la institución policial sí recoge ciertos rasgos 'masculinos' como positivos, como son la fuerza física, la fortaleza, la valentía y el coraje, elementos identificados como necesarios para ejercer la labor policial; y si es que continuamos en la lógica de las polarizaciones, las mujeres no poseerían ninguno de ellos, pero al mismo tiempo, si es que los poseen serían consideradas como 'poco femeninas' con un sentido peyorativo ya que estarían trastocando los pilares de la diferenciación de género más tradicional.

En pocas palabras, nos encontramos frente a pequeños cuestionamientos frente a la femineidad más tradicional, pero no se trata de un rechazo categórico

hacia esta ya que hay rasgos, como la importancia de la maternidad en el proyecto de vida, la noción de “dama” y delicadeza, entre otras, que continúan estando presentes. Asimismo, postulamos que el discurso institucional que se construye alrededor de la femineidad resulta bastante ‘estratégico’ ya que sólo recoge aquellos elementos que le resultan funcionales y decide obviar aquellos otros que no se ajustan a su realidad y su organización interna. Si es que se reafirma y glorifica la imagen de incorruptibilidad de la mujer policía, esta queda encapsulada en el área de tránsito porque ahí es donde la institución la necesita, no en cargos directivos más importantes donde su “aureola de incorruptibilidad” podría ser de más ayuda y tener un mayor rango de alcance, por ejemplo. Así, la feminización de la PNP no implica un cambio o transformación de paradigmas machistas, sino un ‘reacomodo’ que busca hacer más funcional la institución.

CAPÍTULO 5

REPRESENTACIÓN DE LA FEMINEIDAD Y EL EJERCICIO DE LA LABOR POLICIAL

En el presente capítulo ahondaremos cómo es que la representación de la femineidad influye en el ejercicio de la labor de las propias mujeres policías. En general, en el presente capítulo encontramos dos motivaciones principales: la vocación y la necesidad al momento de ingresar a la PNP, pero que en la realidad se cruzan entre sí. Asimismo, las mujeres policías entrevistadas señalan ciertos aspectos y rasgos característicos de la labor policial, en comparación a los hombres policías que priorizan diferentes aspectos. Al identificar los trabajos específicos de las mujeres policías dentro de la institución encontramos que se dividen en dos grandes grupos: el trabajo administrativo y el trabajo operativo, y dentro de este último, en funciones específicas como son el trabajo con niños, niñas y mujeres y el tránsito. Sin embargo, también presentamos un acápite recuperando aquellas labores 'no femeninas' que poco a poco vienen conquistando las mujeres policías. Por último, se presentará una reflexión final acerca del uniforme y el poder que brinda a las mujeres policías en la calle.

5.1. Motivaciones al ingresar a la institución policial

Al ahondar sobre las motivaciones de las policías para incorporarse a la institución, encontramos dos causas principales: aquella que refiere o apela a la vocación y una segunda que se refiere a la necesidad; aunque se debe señalar que la separación de ambas motivaciones es por temas analíticos y en la realidad podrían encontrarse de manera mezclada.

En relación a la variable de la vocación, es interesante hacer notar que casi la mitad de la muestra – 5 de 11 mujeres policías - provienen de ‘familias policiales’, es decir, tener padres, hermanos, tíos o cualquier otro familiar policía. A pesar que aquellas mujeres policías señalaron que el tener un pariente policial no fue decisivo al momento de tomar la decisión de incorporarse a la institución, al ahondar un poco más vemos que sí existe cierta influencia.

Sí, es vocación totalmente. Lo de mi padre puede haber influido pero también veía la realidad ¿no?, porque también conocía de cerca cuál la labor que cumplen ellos, el sacrificio. Porque a mi papá yo no lo veía algunas navidades, algunas fiestas que normalmente todos están con su familia. Pero eso no pesó mucho en mi decisión, por eso pienso que sí era vocación (Patty, suboficial técnico de 2nda en situación de retiro, 50 años).

El provenir de una ‘familia policial’ implica una serie de influencias especialmente desde la socialización primaria, no sólo en términos prácticos de funcionamiento de la institución, las labores específicas del policía, etc.; sino

también en una suerte admiración por el trabajo policial, por el honor hacia la institución y el poder que representaba ser parte de esta.

La autoridad que él (su hermano) siempre mostraba en la casa, cuando venía uniformado, el orgullo que él sentía de la policía cuando me hablaba, las investigaciones que hacía porque él siempre trabajaba en investigaciones. Sí, de autoridad, más que todo de como él se expresaba de la policía, el servicio que él realizaba, las misiones que él realizaba siendo policía y todo eso me incentivaron a querer yo también seguir ese camino, seguir esa carrera. (Milagros, suboficial técnico de 2nda, 35 años).

Así, vemos que la influencia de la ‘familia policial’ a la decisión de las mujeres policías se daría de manera inversa ya que conocen de cerca lo sacrificada que es la labor policial, en torno a horarios, peligro, los bajos salarios, etc., pero aun así deciden incorporarse. Gracias a esto, su vocación la sienten y la presentan como mucho más afianzada ya que es a pesar de estos conocimientos previos que deciden incorporarse a la institución, como si su sacrificio fuera aún más grande al saber previamente de las condiciones de trabajo.

En este sentido, encontramos a la vocación como una de las razones principales para decidir incorporarse a la PNP, el querer ayudar a las personas y a la sociedad a partir de su labor policial. “Tenía la vocación yo de querer, primero, de servir a mi patria, decía ‘si no ingresaba a la policía me iba a hacer servicio militar’ porque eso quería. [...] A veces renegaba de tantas injusticias, tantas cosas que pasaban y quería hacer” (Rosa, suboficial superior en situación de retiro, 50 años).

A pesar que no se han entrevistado a hombres policías sobre sus motivaciones al ingresar a la carrera policial, resulta interesante que las mujeres policías resalten con tanto énfasis el hecho de servir a la sociedad, por más que sea una tarea riesgosa, difícil y con bastante sacrificio, como veremos más adelante. Es decir, encontraríamos nuevamente el rasgo de abnegación que las entrevistadas recuperan del discurso reproducido por la institución en torno a la femineidad y a lo que significa ser mujer policía. Al querer ahondar un poco más en las raíces de dicha vocación, las mujeres policías no daban respuestas concretas, sino que es un rasgo 'natural' en ellas, "yo nací con eso que me gusta servir ¿no? O sea siempre ayudar, desde chiquita" (Patty, suboficial técnico de 2nda en situación de retiro, 50 años). Como hemos visto y veremos a lo largo de la investigación, la explicación 'natural' se utiliza constantemente, especialmente para describir las características entre hombres y mujeres y los trabajos que cada uno de ellos tiene encomendado dentro de la institución.

En segundo lugar, encontramos a aquellas mujeres policías que decidieron ingresar a la institución por un tema de necesidad principalmente, y que ya dentro logran encontrar un lugar para ellas y sus intereses.

Mucha gente cuando ingresa a la policía dice 'es por vocación', y muchas veces no entramos por vocación. La gran mayoría entra a la policía por necesidad, porque es un trabajo rápido y un sueldo seguro. Entonces al final aprendí a decir siempre el lema que 'la necesidad es más grande que la vocación'; y dentro de la institución ya aprendí a querer a la policía porque la policía es un mundo, no es solamente un policía de tránsito (Blanca, suboficial técnico de 3era, 37 años).

El ser policía puede presentarse como una de las pocas posibilidades de carrera y de desarrollo para ciertas personas, ya sean hombres o mujeres, puesto que se trataba de una inversión de pocos años de estudio², con un trabajo fijo y un sueldo estable. En este sentido, vemos que muchos policías, tanto hombres como mujeres, no entrarían a la institución por un tema de vocación, sino debido a no contar con mayores opciones para su desarrollo personal y para conseguir algún sustento económico; con la esperanza de tener algo fijo y seguro, de ya encontrarse haciendo algo para después decidir si quieren continuar en la PNP o cambiar a otros rumbos. Esto resultaría especialmente importante en nuestro país, en donde un gran porcentaje de jóvenes no tiene acceso a educación superior técnica o universitaria.

A pesar que las entrevistadas ingresan a la PNP en el año 1993 en promedio, vemos que la situación no es muy diferente a la actual; si bien ahora son más años de formación, el ser policía continúa siendo considerado como un trabajo estable, seguro y de fácil acceso para la mayoría de la población por los bajos niveles de exigencia. Resulta interesante este último punto ya que se encuentra relacionado con los bajos niveles de valoración y la desconfianza por parte de la población hacia la institución; es decir, se tiene la idea de que cualquiera puede ser policía ya que los niveles de exigencia son mínimos, pero al

² A partir del año 1999, se aumenta el número de años de preparación, tanto para oficiales como suboficiales, en 5 y 3 años respectivamente. La mayoría de mujeres policías entrevistadas en la presente investigación, al haber ingresado antes de 1999 y ser suboficiales, han recibido menos de un año de instrucción policial dentro de las Escuelas.

mismo tiempo esto no permitiría que sólo los mejores ingresen, bajando la calidad de las labores que realiza la institución. Más adelante se ahondará en la desconfianza que tiene la población frente a la institución en general y cómo la mujer policía se posiciona como un equilibrio hacia esta desconfianza.

La vocación que las mujeres policías presentan como 'natural' y algo presente desde siempre en su personalidad, si bien puede ser cierto en algunos casos, no se encuentra del todo separada a la noción de la necesidad. Resulta importante hacer dicho hincapié ya que la mayoría de las mujeres entrevistadas tienen más de 40 años al momento de la entrevista, por lo que su visión y la forma en que recuerdan y construyen el relato sobre sus inicios en la institución puede estar transformada e influenciada por el deseo de presentarlo de manera idealizada. Es decir, detrás de esta declaración de vocación de las mujeres policías podría haberse encontrado una motivación pragmática de conseguir un sueldo y trabajo seguro, encontrando en el camino un algún puesto o área que les guste. Esto sería posible gracias a la diversidad de funciones dentro de la PNP, esta es tan amplia y diversa que existe una alta posibilidad de encontrar algún puesto o área de interés, ya sea en el área administrativa, operativa, de servicio a la comunidad, etc.

5.2. La labor policial

Las mujeres policías entrevistadas identifican que la labor policial es múltiple y diversa, por lo que los y las policías deben encontrarse preparadas para diversas situaciones y personas.

Ser policía es un reto porque, a diferencia de los hombres, que los hombres creo que más quieren ser policías por usar sus armas, por imponer su autoridad ¿no? Ser policía significa ser, tener mil oficios porque el ser policía quiere decir que vas a ser una persona que va a trabajar para la sociedad. Para trabajar para la sociedad significa ser profesor, ser hasta sacerdote, ser amigo, ser madre, ser todas las profesiones porque es ser tu servicio para la sociedad, para el prójimo, de ayuda sobre todo ¿no? En mi tiempo, tú veías los escolares, los pequeños del jardín cuando salían ‘¡una policía, una policía!’ Se te acercaban y lo primero que quieren tocar es tu arma, entonces ya ahí viene el consejo ‘¿Te has portado bien en la casa? ¿Has tomado toda tu leche? ¿Has tomado tu sopa? ¿Qué has estudiado? ¿Qué has aprendido?’. Entonces yo pienso que ser policía significa hacer todo, es una labor tan amplia, es un trabajo tan bonito pero el 99% de los policías desconoce (Lucy, suboficial superior en situación de retiro, 50 años)

Vemos que existiría una imagen casi idealizada de lo que implica ser mujer policía ya que señalan que su trabajo es completo, lleno de diversos y diferentes roles, los cuales deben cumplir eficazmente para servir a la sociedad. En oposición, se encuentra la imagen del hombre policía, que es descrito por ellas mismas de manera negativa, o por lo menos no tan idealizada como la imagen de la mujer policía. Los hombres policías solo quieren mostrar sus armas y su fuerza, imponer su autoridad, y se les describe como que beben y fuman mucho, tienen varios compromisos con diferentes mujeres, etc. Esta imagen idealizada, y

totalmente opuesta a la del hombre policía, no sólo las mujeres policías la identifican y se apropian de ella, sino también la población y hasta la propia institución la aceptan como cierta.

En este sentido, identificamos ciertas cuestiones interesantes a resaltar. Un primer elemento sería la desvalorización y desconfianza que se le tiene al hombre policía por parte de la propia institución y de la población, especialmente en casos relacionado a corrupción y violencia sexual. “... los hombres no, los hombres en ese sentido son muy simplones, ellos con que les des algo, y más a nuestra policía, fácilmente corruptible y te lo digo yo que he estado años en este negocio” (César, oficial mayor, 60 años). En general, vemos que la policía es considerada como una institución ‘masculina’, debido al mayor número de hombres, su pasado históricamente masculino, su carácter militarizado, etc.; y que esta, como se mencionó anteriormente, presenta bajos niveles de confianza y valoración por parte de la población³. Esta desconfianza por parte de la población hacia la institución ha sido transmitida hacia los hombres policías específicamente ya que estos han representado históricamente a la institución, siendo la mayoría de sus integrantes. Sin embargo, esta desconfianza no sólo se encuentra en la población y los medios de comunicación, sino también ha sido interiorizada por la propia institución que, como veremos más adelante, evita designar a hombres policías a

³ Según el Barómetro de las Américas (2014), la PNP es una de las instituciones con menores niveles de satisfacción en torno a su desempeño en el Perú; presentando un 30.6% de personas muy satisfechas/algo satisfechas, y un 69.3% como muy insatisfechas/algo insatisfechas.

ciertas tareas por el temor que se tiene a que realicen actos indebidos, como sería el caso del tránsito y la corrupción, por ejemplo.

Es en este escenario que aparecen las mujeres policías; estas se presentan como opuestas a los hombres policías, por lo que la institución las incorpora debido a una necesidad pero no sólo en el sentido práctico para realizar ciertas tareas, como se mencionaba en el capítulo anterior, sino también en un sentido ‘esencial’, para lograr un equilibrio dentro de la institución. Es decir, si los hombres policías son corruptos y la población no confía en ellos, tiene que entrar un nuevo personaje a escena para equiparar las cosas y lograr cierta armonía dentro de la institución, por lo que las mujeres policías habrían sido incorporadas con este propósito. Sin embargo, se presenta una contradicción en este punto ya que la institución valora a las mujeres policías en el discurso, las considera como incorruptibles y al servicio de la comunidad, pero no las valora con hechos y prácticas concretas ya que las relega a ciertas áreas y continúan encontrándose en los rangos más bajos de la PNP.

Al no encontrar esta valoración a su labor por parte de la institución, las mujeres policías la localizan en las calles; el poder que les brinda la carrera policial frente a la ciudadanía, como pueden “levantar un dedo y parar el tráfico”, o la admiración que sienten por parte de las personas por ser policías, por portar el uniforme. Ellas representan la autoridad en las calles, la ley y la mayoría de las veces son reconocidas y valoradas en sus acciones y su labor ya que personifican virtudes positivas, como detallamos en el capítulo anterior. Asimismo, el ser mujer

policía podría brindarles cierto respeto que como mujeres pocas veces han recibido en las calles debido a los piropos, tocamientos y acoso sexual en general que las mujeres sufren día a día⁴. Si el poder y la valoración no provienen por parte de la institución, ellas los encuentran en las calles y en la población, por lo que reafirmarían y se apropiarían de estas características de incorruptibilidad y servicio a la comunidad continuamente, deben hacerlo si desean seguir recibiendo la apreciación de la gente.

En este punto, nos gustaría realizar una mención al tema del uniforme y lo que implica en términos simbólicos y de poder para las mujeres policías. No sólo implica un respeto por parte de la población civil, el cual, como mencionábamos, puede ser un rasgo nuevamente para muchas mujeres en el espacio público; sino también la performance que una debe adoptar cuando se encuentra con el uniforme puesto.

El mismo uniforme creo que te da, cuando una ya está uniformada claro, el porte es diferente, tienes que pararte diferente y el mismo uniforme creo que te da eso, eso del respeto de la ciudadanía. Claro, tienes que llevar bien el uniforme, no vas a estar toda, tienes que estar bien, correctamente uniformada y eso es la imagen, cómo llevas el uniforme ¿no? Yo digo por ejemplo, muchas veces que hay muchas policías que están un poco subidas de peso cuando llevan el uniforme, entonces tú ves una imagen así y dices 'esto qué es', de repente no te inspira respeto. En cambio si tú llevas el uniforme como tiene que ser con todos tus implementos, la misma ciudadanía ve la imagen que tú proyectas ¿no?, y esa es la autoridad que tú proyectas. La forma como llevar un uniforme y la actitud que tú tomas al ponerte el uniforme es la imagen de toda la institución (Milagros, suboficial técnica de 2nda, 35 años).

⁴ 7 de cada 10 mujeres entre 18 a 29 años señaló haber sido blanco al menos una modalidad de acoso sexual callejero en los últimos 6 meses; y en Lima Metropolitana, 9 de cada 10. (IOP 2013)

Como vemos, el llevar el uniforme implica una serie de nociones. En primer lugar, se está representando a la institución policial, y por ende, la ley. Por otro lado, también resulta importante el porte, la presencia que brinda el usar el uniforme policial; si una mujer policía vestida de civil puede estar encorvada, o mal vestida, cuando se encuentra con el uniforme puesto no puede darse esas licencias. En último lugar, vemos que aparece nuevamente el tema del peso como una cuestión fundamental en la presencia de la mujer policía, rasgo que no se exigiría en el caso de los hombres policías; lo cual hace alusión al cómo los estereotipos de belleza son más rigurosos en el caso de las mujeres que de los hombres.

5.3. Trabajos de la mujer policía

Sobre los trabajos que cumple la mujer policía, como se ha mencionado anteriormente, podemos dividirlos en dos grandes grupos: el trabajo administrativo y 'secretarial', y el trabajo operativo pero concentrado en ciertas áreas específicas. Esta división de labores entre hombres y mujeres policías dentro de la PNP se basa en una visión estereotipada y tradicional de las características y aptitudes "femeninas" y "masculinas".

5.3.1. Trabajo administrativo

Como se mencionó en el capítulo 3 sobre el ingreso de las mujeres a la institución policial, esta se dio principalmente por una cuestión de necesidad para cubrir ciertas funciones específicas, siendo una de ellas el área administrativa.

Pienso yo que, fuera de que había muchos policías varones en puestos administrativos y en puestos, por decir, el tránsito. Cuando yo era Alférez en el Ministerio del Interior había más de 1500 policías trabajando de oficina, por eso es que posteriormente ya no solamente se incorporan a las policías femeninas, a los empleados civiles, o sea contratar empleados civiles. Policías, eran puros policías, el 90% eran policías [...] Entonces la mujer policía entró, entre otros motivos, para suplir esos trabajos que no tuvieran mayor riesgo: tránsito y administración [...] cuando salió la primera promoción, lo primero que hicieron fue mandarlas todas a los ministerios a que sean secretarias, de las 100 que salieron, por poner un número, 90 fueron a oficinas y 10 al servicio policial básico (César, oficial mayor en situación de retiro, 60 años).

Es decir, al momento de su ingreso, las mujeres policías fueron consideradas como secretarias, no como policías en todo el sentido de la palabra o de la misma forma que los policías hombres. Según el entrevistado, las mujeres entraron para suplir a los hombres en estas funciones administrativas ya que estos no podían encontrarse realizando dichas actividades, debían estar en las calles realizando la ‘verdadera labor’ del policía; mientras que las mujeres sí podían dedicar su tiempo a estas debido al menor riesgo de la tarea y a su ‘innata’ delicadeza y temor al peligro. Si bien creemos que la situación ha cambiado en comparación a las primeras promociones de mujeres policías, aún en la actualidad existe un importante número de mujeres policías en tareas y áreas administrativas; mujeres

que han recibido una formación policial pero que realizan el trabajo de una secretaria (Acha 2004: 154).

La decisión de situar al personal femenino como secretarias dentro de la PNP en realidad es un fenómeno que sucede en el campo laboral en general, no únicamente en las instituciones policiales; el que las mujeres queden concentradas en tareas administrativas mientras que son los hombres quiénes se encuentran en puestos de decisión, dirección, gestión, etc. (Recio y Torns 2012). Esta situación se desarrolla porque, nuevamente, se adjudica el rasgo de la 'femineidad' a ciertas labores que representan una extensión de la maternidad y el trabajo en el hogar. Específicamente sobre el cargo de secretaria, se destacan varias características del ideal de secretaria pero que se vinculan con aquellas aptitudes 'femeninas'.

En primer lugar, está la conexión con el servir a los otros, muy presente en la construcción de género femenina (Legarde 2003), especialmente en el papel de esposa que sirve al marido. En este sentido, la secretaria se asemeja ya que proporciona ciertos servicios y se encuentra bajo las órdenes de un hombre, su jefe, a cambio de un salario; mientras que la esposa proporciona servicios domésticos a cambio del sustento económico al hogar (Queirolo 2014: 131). En segundo lugar, también encontramos que para el ideal de secretaria es necesaria la destreza de "manos femeninas", es decir, motricidad fina que se asocia con la delicadeza femenina. "Yo jamás he conocido a un hombre que tipee con los diez dedos, nunca, yo más bien tipeo con dos. Yo he trabajado con gerentes que tipean

con dos dedos, pero las chicas, olvídate” (César, oficial mayor en situación de retiro, 50 años). Por último, el que sea un trabajo sedentario que no implica ningún riesgo, peligro o exigencia física queda perfecto para la ‘natural’ debilidad femenina (Queirolo 2014: 130).

Dentro de la PNP, encontramos una paradoja en torno al trabajo administrativo ya que por un lado resulta una labor donde las mujeres policías quedan relegadas de la labor policial, y de aquellos trabajos más valorados dentro de la institución; son vistas como secretarias pero que poseen la formación policial. No obstante, el trabajo administrativo también se presenta como una opción válida para las mujeres ya que brinda horarios flexibles y sin ningún tipo de riesgo, lo cual, como vimos en el capítulo anterior, ayuda a conciliar la labor policial con la maternidad y el cuidado de los hijos. Asimismo, también encontramos algunas mujeres policías que se encargan de labores administrativas pero en zonas de conflicto, lo cual traería una doble recompensa: un mayor puntaje en el proceso de ascenso, pero sin los peligros que implica estar en unidades operativas en dichas zonas. “No las mandan mucho a zona de emergencia a las mujeres, pero sí están en zona de emergencia pero en oficina, ahí sí les conviene estar de secretaria en zona de emergencia porque les da más puntaje y ganan más dinero porque el Estado les da un incentivo porque el trabajo ahí es muy peligroso” (Blanca, suboficial técnico de 3era, 37 años).

En general, podemos hablar de una cuestión de oferta y demanda en la segregación (Anker 1997: 344) que existe en torno al trabajo administrativo dentro

de la PNP. Del lado de la oferta, por qué las mujeres “prefieren” el trabajo administrativo, es debido a los horarios flexibles que les permitiría combinar ambas responsabilidades, la profesional y la maternal. Por el lado de la demanda, es decir, por qué la institución policial las sitúa y las “prefiere” en esas ocupaciones, vemos que existe la noción de una mayor capacidad femenina para realizar dichas tareas, además de la necesidad de sacar a los hombres policías de dichos puestos para que cumplan labores operativas en las calles.

Sin embargo, el que las mujeres “prefieran” estos puestos, o que la institución las “prefiera” para desarrollar dichas labores es una decisión en la que tiene influencia una serie de valores sociales y culturales en relación a los roles de género. Así, si es que las mujeres policías optan por dichas labores con una mayor flexibilidad laboral es porque existe la idea difundida que las mujeres son las principales responsables del cuidado de los hijos y del hogar, por lo que tienen que elegir estos puestos que les permite conciliar ambos. Por otro lado, que desde la institución policial se decida incorporar a mujeres policías en puestos administrativos para sacar a los hombres a las calles se basa en la idea que los hombres serían más fuertes y capaces de enfrentarse a situaciones peligrosas, mientras que las mujeres son delicadas y temerosas por ‘naturaleza’.

5.3.2. Atención a niños, niñas y mujeres

Por otro lado, en las unidades operativas dentro de la PNP en donde se encuentran las mujeres policías, vemos que una de las áreas para las que fueron incorporadas desde un inicio fue la de atención a mujeres y menores. Si bien todas las entrevistadas y entrevistados señalan que actualmente se pueden encontrar a mujeres policías en todas las áreas de la institución y que no tienen mayores impedimentos para acceder, aún se encuentra una mayor concentración de estas áreas, lo cual no se cuestiona ni se problematiza ya que se justifica por la tendencia 'natural' que tienen las mujeres hacia estas problemáticas.

Yo te cuento que en mi época [en los años 80] más nos preparaban, nuestra preparación estaba más hacia el tema de los niños, las mujeres ¿no? Por ejemplo, en drogas casi nosotras no salíamos, en tránsito ¿no?, unidades operativas que le llaman ahora, por ejemplo, SWAT, esas que son intervenciones rápidas, boinas verdes, esas, nosotras no hacíamos eso. Pero te hablo en mi época porque ahora sí yo veo que hay chicas más en todos los lugares, dónde vas (Patty, suboficial técnico de 2nda, 50 años).

Sobre la atención a mujeres y niños y niñas por parte de mujeres policías, los y las entrevistadas la señalan en todos los casos como una decisión 'obvia' y en ningún momento se cuestiona ya que la mujer tiene esta tendencia 'natural' hacia el cuidado de los otros y 'lo maternal'.

Igual para los menores, cuando llegaban menores desaparecidos, no había quien los atiendan, los atendían, sabes quiénes, las señoras que eran las concesionarias de los cafetines en las comisarías, a ellas se los dejaban porque ellas los atendían pero no había un espacio para niños, no había un espacio para las

mujeres detenidas [...] Bueno, las mujeres tenemos la sensibilidad que nadie nos la va a quitar ¿no?, por más policía que tú seas siempre tienes la sensibilidad de una mujer. Y más que capacidad, yo creo que es más permitido porque ahora hay mucho eso que las mismas mujeres detenidas siempre están buscando el ‘el hombre me tocó, el policía me tocó, me manoseó, me hizo’, o en los niños, no, los policías no pueden estar con los niños porque también los acusan de que los tocaron. Yo creo que fue para evitar también eso ¿no? No es que no está bien visto, sino que de repente no se exponen ¿no? (Patty, suboficial técnico de 2nda, 50 años).

En este punto podemos encontrar dos cuestiones interesantes a desarrollar. En primer lugar, no se problematiza la relación que pueda existir entre las mujeres y los niños, no se duda en ningún momento que todas las mujeres, sean policías o no, tienen esa capacidad de cuidar y la facilidad de conectarse con niños y niñas, es una relación tomada por completo como ‘natural’ del sexo femenino. Asimismo, aquellos niños que las mujeres policías atenderían o tratarían serían niños vulnerados, en situación de abandono o peligro, lo cual podría reforzar aún más la idea de lo ‘maternal’, pero especialmente del cuidado a los otros y la abnegación que se promueven con especial fuerza desde la femineidad. Tan extendido se encuentra la relación entre mujeres y cuidado de niños que antes de que hubieran mujeres policías para atender a los niños, estos igual eran dejados con las únicas mujeres del lugar: las señoras que atendían los cafetines, por más que estas quizás no tuvieran los conocimientos necesarios para su cuidado; se entiende que a pesar de no contar con ninguna formación policial, el simple hecho de ser mujeres las capacitaba ‘naturalmente’ y les dotaba de esta ‘sensibilidad’ para cuidar de menores.

A mí me gustó trabajar en menores porque como te digo, me sale lo maternal, me sale lo que es propio de uno ¿no? Imagínate, para atender a un bebé o un recién nacido, varones no van a ir, no es que no lo puedan hacer pero yo creo que el personal idóneo es una mujer que ha criado, que tiene un hijo, así no tengas hijos, una mujer puede atender a un bebito [...] Por varias cosas, no tanta facilidad sino por seguridad ¿no?, por seguridad, por la forma de atender a una criatura. Ya te he dicho, la mujer ya por instinto, por algo innato ya generalmente sabe atender a un bebe. No digo que un hombre no lo pueda hacer, yo creo que generalmente la mujer es más ¿no? (Rosa, suboficial superior en situación de retiro, 50 años).

En este sentido, cuando la mujer ingresa a un campo o área históricamente 'masculino', tiende a reproducir los mismos roles y responsabilidades tradicionales.

“Las imágenes tradicionales sobre la actividad correcta de las mujeres todavía son tan fuertes en América Latina que, cuando las mujeres entran al gobierno, ellas y los hombres casi invariablemente parecen considerar su intervención como una extensión de su papel familiar a la esfera de los asuntos públicos [...] realizando las tareas de criar y dar afecto que la sociedad les asigna a las mujeres” (Chaney 1992: 38).

Si bien en este caso se habla específicamente de la política y el gobierno, podemos traspasar el análisis al ámbito policial ya que ha sido una institución dominada por los hombres y en donde encontramos el mismo fenómeno. Se concentra a las mujeres policías en estas labores 'naturales' en ellas debido a su condición de mujeres, como son la atención a mujeres y menores, basándose en la extensión de su papel tradicional como madre, ama de casa y cuidadora de otros.

Por otro lado, nuevamente encontramos una percepción negativa de los hombres policías, al señalar que una razón fundamental para encomendar las tareas relacionadas a mujeres y niños a las mujeres policías, además de la mencionada ‘tendencia natural’ de cuidado, es el riesgo que se tiene que un hombre policía sea acusado de tocar a una mujer o un niño; es decir, una desconfianza hacia ellos.

La población, en este caso, mujeres que han cometido algún delito, al ser conscientes de esta desconfianza hacia los hombres policías, la utilizan para voltear la situación en la que se encuentran, para posicionarse como víctimas dentro del contexto descrito; cosa que no podrían lograr si fuera una mujer policía la que toma la requisa ya que ella posee el aura de moralidad. “Es mucho mejor que las mujeres intervengan con mujeres, así se evita cualquier tipo de situación que pueda dar lugar a malos entendidos, como se han visto casos ¿no?” (César, oficial mayor, 60 años). La población también tendría de manera muy presente esta desconfianza hacia los hombres policías ya que buscarían aprovecharse de esta para denunciarlos o quejarse.

Por otro lado, en el caso de los niños, se señala como un riesgo real y posible el que los policías varones toquen a los niños, “los policías no pueden estar con los niños”. En este sentido, encontramos nuevamente alusiones al marianismo y la superioridad moral de las mujeres, en donde se señala como rasgo ‘natural’ de los hombres el no tener control sobre sus pulsiones sexuales y

sus instintos en este tema ya que no poseen fuerza de voluntad suficiente para dominarlos.

Además del instinto maternal, encontramos la sensibilidad ‘natural’ de la mujer policía, especialmente para atender casos de violencia hacia otras mujeres, por lo cual se le asignaría a las Comisarías de Mujer en mayor medida. “En el 105, por ejemplo, cuando llaman a emergencia, la mujer tiene más capacidad de poder consolar a las personas por teléfono, ‘señora, ya espérese un momento que ya vamos’. En cambio el hombre es más práctico, ‘sí, un momentito, ya vamos a mandar al patrullero, tranquila’. En cambio la mujer da una contención emocional, en el 105, por ejemplo” (Blanca, suboficial técnico de 3era, 37 años).

A pesar que existe toda una percepción acerca de la “sensibilidad natural femenina”, también encontramos una cuestión de necesidad real ya que se identificó que en general las mujeres policías atienden con mejor actitud a aquellas mujeres víctimas de violencia, en comparación con los hombres policías, quienes muchas veces las maltratan nuevamente al querer poner la denuncia (Sagot 2000: 74).

El hombre policía le dice ‘será porque le has sacado la vuelta, o será porque no le cocinas’, yo he escuchado eso. Entonces el hombre policía en lugar de limitarse a tomar la denuncia le dice ‘ah, por qué te habrán pegado pues’. Incluso tú has escuchado mujeres que dicen ‘no, no me quieren tomar la denuncia porque dicen que yo causado esto, yo lo otro’ Entonces no tratan bien a las mujeres cuando van a hacer su denuncia. [...] Entonces hay puestos en que los hombres no deberían, deberían ser netamente de mujeres (Lucy, suboficial superior en situación de retiro, 50 años).

Así, veríamos que si bien existe un hecho verosímil en donde las mujeres policías presentan mayores capacidades para atender la denuncia de otras mujeres violentadas, en comparación con los policías hombres; esto convive con una fuerte percepción y naturalización de la 'sensibilidad femenina', la cual es mencionada continuamente por los y las entrevistadas. El resaltar y adjudicar dichas características como 'naturales' en la mujer no sólo implica su concentración en determinadas labores sino también una suerte de desmerecimiento hacia su trabajo ya que se sobreentiende que no deben esforzarse o no necesitan un mayor entrenamiento para realizarlo ya que "les sale 'natural'".

5.3.3. Tránsito

En el caso del tránsito, como se mencionó en el capítulo anterior, es una de las áreas donde existe una mayor concentración de mujeres policías, representando el 90% del personal. Desde los inicios de la incorporación de mujeres policías a la institución en 1977 para la Guardia Civil, estas fueron formadas para apoyar en las operaciones de turismo, prevención de crímenes en menores de edad y tránsito (Resdal 2009). Pero es a partir de la reforma policial del 2001 que se toma la decisión de copar el área de tránsito con mujeres policías

debido a los altos índices de corrupción que los policías varones presentaban (Acha 2004).

“Porque siempre han dicho que las mujeres son incorruptibles. Sí, yo creo que sí, claro que sí. En mi época yo no he visto jamás a alguien que se queje y que diga, y nosotras sabíamos que no, jamás, o sea no, para mí era ofensivo que me digan, no te digo ‘jefa, jefa una gaseosita’, no, jamás” (Patty, suboficial técnico de 2nda en situación de retiro, 50 años). Como se ya se discutió en el capítulo 4, la incorruptibilidad y santidad de la mujer es una idea bastante extendida, no sólo dentro de la institución, sino también en la población y los medios de comunicación, los cuales reproducen aún más dicha noción. Sin embargo, desde los testimonios de las mismas mujeres policías encontramos experiencias diferentes dentro del área de tránsito.

Si bien todas las entrevistadas manifiestan que era un trabajo duro físicamente y complicado debido a los retos que debías enfrentar en las calles; por un lado, encontramos aquellas mujeres policías que al realizar un balance general de su experiencia en el tránsito, la encuentran como positiva debido al poder que ostentaban en las calles, la representación de la ley y la capacidad de hacer justicia con ellas. “Ah no, porque en tránsito era lo máximo ah porque todo el mundo te mandaba besos, los hombres iban y te decían ‘quiero que me detengas’, ‘señorita por favor qué debo hacer para que me lleve preso’, cosas así. Ahora yo no sé qué pasa con las chicas, ahora más bien creo que las agreden” (Patty, suboficial técnico de 2nda en situación de retiro, 50 años).

“No me gustaba, pero no me aburría porque en la calle no te puedes aburrir con tantas cosas. Encima que si estas en tránsito tienes el poder, los mandas a un carro a estacionarse y la gente dice ‘señorita’, o sea se ve que tienes poder, levantas un dedo y puedes parar el tráfico; se ve pero es muy cansado” (Blanca, suboficial técnico de 3era, 37 años).

Sin embargo, la mayoría de entrevistadas identifican el área de tránsito como negativa, debido a lo pesado del trabajo, la contaminación de las calles, la actitud de los conductores, etc. “El que menos me ha gustado ha sido trabajar en tránsito porque es pesado, estás expuesta al clima, el sol o el frío. Dos, el monóxido, terminas con la cara negra, la contaminación. Y la gente, encuentras gente torpe, necia, bruta, sin valores” (Blanca, suboficial técnico de 3era, 37 años).

Esta división que existe entre las entrevistadas con respecto al tránsito tiene una relación con sus edades y la promoción en la que se encuentran, es decir, identificamos diferencias generacionales. Como se mencionó en el enfoque metodológico del capítulo 1, la muestra de mujeres policías se dividió en tres grupos, siendo el primero de estas aquellas mujeres que tienen alrededor de 50 años, que ingresaron a la institución a comienzos de los años 80. y quienes manifiestan haber tenido una experiencia positiva en tránsito. Por otro lado, son las mujeres policías más jóvenes, las que tienen alrededor de 30 años y que ingresaron a comienzos del 2000, a las que no les gustó la experiencia en tránsito y trataron salir de ahí rápidamente. Dicha diferencia generacional se relaciona a la diferencia de la experiencia de las mujeres policías en el sector de tránsito debido

a una serie de razones: la explosión poblacional en Lima, y del parque automotor, la agresividad y desgobierno que existe desde los últimos años en el tránsito, el cuestionamiento hacia la autoridad, etc.

Asimismo, observamos que la mayoría de las mujeres policías que se encuentran concentradas en el área de Tránsito se les dificulta el ascenso o movilización a otras áreas o cargos, se encuentran de cierta forma estancadas.

Si, quieren salir porque primero, que te daña los pulmones. Yo que he estado en mis cuatro años desarrollé una alergia que no tenía y a otras personas les daba TBC porque te entra al pulmón todos los días el humo; quedarte en Abancay con Cusco unas 8 horas diarias, terrible. La gente que no estaba envarada, lo mandaban a esa parte; la gente que estaba envarada se iba a la Plaza de Armas a estar paseando (Blanca, suboficial técnico de 3era, 37 años).

Es decir, si bien hay mujeres policías que disfrutaron su paso por el área de tránsito, debido especialmente al poder que pueden ejercer en las calles y la sensación de ayuda a la sociedad, la mayoría de ellas considera la experiencia como negativa debido a lo difícil que es el trabajo en cuestiones físicas relacionadas a la contaminación, por ejemplo, y al trato siempre complicado con los conductores. Muchas de ellas quieren salir lo más rápido posible pero sólo aquellas que poseen contactos y alguna 'vara' pueden lograrlo. En este sentido, resulta interesante como es que algunas mujeres policías utilizan sus contactos y redes personales, generalmente son hijas o sobrinas de Coroneles y Generales, para conseguir mejores condiciones dentro de la labor policial; es decir, se establecen relaciones de clientelismo. Pero al mismo tiempo desde la institución

policial, la población y ellas mismas se muestran como incorruptibles. Se identificaría una diferencia de aceptación por parte de las mujeres policías hacia aquellos casos de corrupción donde el beneficio es monetario, en el tránsito, por ejemplo, y otros en donde se pueden conseguir beneficios 'intangibles', como permisos, facilidades para entrar o salir de ciertas áreas, etc.

Otro de los puntos negativos que mencionaron algunas de las entrevistadas fue el problema de los accidentes que sufrieron cuando se encontraban en el área de tránsito.

Trabajé 11 años en tránsito, casi todos en moto, era motorizada, patrullaje. A causa de este tipo de servicios tuve varios accidentes y ya con el tiempo, a veces uno no toma mucha importancia a eso de que caes y bueno, sigues trabajando, no te haces ver, y a consecuencia de eso estoy mal de las rodillas; no puedo, las tengo mal, el hueso, el cartílago de las rodillas, es por eso que estoy en el área administrativa (Milagros, suboficial técnico de 2nda, 35 años).

...en eso que yo estoy cruzando la intersección me ve una combi y la combi se viene contra mí, yo veía así que la combi se venía y en eso agarran y me tocan. Volé por los aires, la moto se me cayó, yo me derramé por todo el piso y mi columna cayó sobre la berma de la vereda, con la misma velocidad que iba y me lesioné la cervical. Casi un mes y medio internada, con collarín; eso fue en el año 2000. Después de eso ya no me quede tan... salí, me volvieron a dar la moto pero ya tenía esa psicosis, hasta ahora tengo esa sensación cuando va manejando el carro y veo que un carro se va acercando (Mónica, suboficial técnico de 2nda, 35 años).

Al ser un trabajo exigente físicamente, además de los riesgos que conlleva, especialmente en el caótico tránsito limeño, muchas mujeres policías quieren salir de dicha área y pasar a otras unidades; sin embargo, esto no resultaría tan

sencillo. Al verse estancadas e imposibilitadas de ascender y pasar a otra área llegan a una situación de frustración; es decir, si en un primer momento estaban orgullosas de mejorar la imagen de la PNP gracias a su labor en las calles, después de un tiempo este orgullo se transforma en frustración ya que no tienen la posibilidad de ascender a otros espacios (Karim 2011). Como se mencionó anteriormente, la necesidad por parte de la institución de contar con mujeres policías no se basa únicamente en cuestiones prácticas de quién realiza qué labores, sino sobre todo en la necesidad de establecer un equilibrio moral de la institución hacia la población. En el caso concreto del tránsito, la institución debe mantener a las mujeres policías ahí para que continúen 'limpiando' y mejorando la cara de la institución frente a la población, mostrando que la policía sí puede realizar un buen trabajo ya que en casi todas las demás áreas este es considerado como 'insatisfecho', siendo el más claro ejemplo el de seguridad ciudadana.

5.3.4. Otras labores policiales no 'femeninas'

A pesar que encontramos una concentración de mujeres policías en las áreas más tradicionales, dedicadas al cuidado de los otros y a la supervisión del tránsito debido a su carácter incorruptible, poco a poco vienen incorporándose mujeres policías a áreas consideradas más peligrosas, tradicionalmente reservadas para hombres.

Y yo en la policía, cuando llegué inicialmente, yo quise postular a varios cursos, sobre todo que demande esfuerzo físico pero no me dejaron por ser mujer. Al comienzo no habían. Por ejemplo, yo quise postular al escuadrón de emergencia para estar en los patrulleros, no había para mujer, sólo era para hombre. Yo quise postular a Mazamari, es una escuela de comandos que está acá en Junín, por Chanchamayo. Es un sitio donde están ahí los grupos de las fuerzas especiales, sobre todo la que combatía en ese entonces el terrorismo y ahora terrorismo y narcotráfico y cuando se trata de eventos de convulsión como, por ejemplo, el tema de las minas, el tema de las huelgas, los paros, y [cuando] la cosa ya está yendo más allá, entra este grupo especial; entonces esa es una unidad especial. Tampoco por qué, porque no había en mi tiempo, no, está prohibido para las mujeres. El mismo curso de paracaidismo que lo he seguido después, yo lo he seguido después, pero que cuando he tenido más de 20 años de servicio pero inicialmente no había, discriminación (Lucy, suboficial superior en situación de retiro, 50 años).

Es en este punto que se ve más claramente la diferenciación que existe entre hombres y mujeres dentro de la institución y como continúa estando fuertemente presente una imagen más cercana a lo tradicional de los roles de género. En general, las mujeres policías no son parte de unidades especiales operativas que se ocupan de temas peligrosos y de riesgo ya que estas no se consideran como aptas físicamente para afrontar dichos retos. Esta concepción se encuentra totalmente incorporada por parte de la institución, pero también de las propias mujeres ya que la gran mayoría de ellas no se interesan por ingresar a dichas unidades, o tomar cursos de especialización relacionados. El caso Lucy, además de ser una de las pocas mujeres que por decisión propia busca ingresar a dichos cursos, nos muestra lo arraigada que se encuentra dicha idea dentro de la institución; no existían cupos para mujeres para esos cursos porque simplemente

no se concebía la idea de que ellas postularan o necesitaran ser entrenadas para dichas situaciones.

Sin embargo, también vale la pena preguntarse qué tanto es la institución policial planteando barreras y límites a las mujeres policías en unidades más peligrosas, y qué tanto son las mismas mujeres policías auto-excluyéndose de dichas áreas. Si bien nos encontramos frente a una institución machista e históricamente masculina, las mismas mujeres también tienen gran parte de la responsabilidad en los bajos niveles de participación femenina en estas áreas, lo cual se explicaría en parte, por las dificultades que se tienen al tratar de conciliar un trabajo como este con la maternidad y las responsabilidades domésticas. Como vimos en el capítulo anterior, las mujeres policías, si bien cuestionan ciertos aspectos del rol femenino más tradicional, la maternidad y el hogar continúan siendo el ámbito que no se objeta, continúa siendo considerado como 'natural' e importante en el desarrollo de una mujer. Así, un trabajo administrativo de 8 horas, 5 días a la semana resulta mucho más fácil de coordinar con las labores de madre que un trabajo lejos de la familia, sin un horario definido y con altos niveles de peligro.

En este sentido, como vimos anteriormente, en el caso de zonas de conflicto, o temas relacionados al narcotráfico o terrorismo, también encontramos mujeres policías pero generalmente en puestos administrativos y de secretaria en zonas relativamente seguras. En este sentido, resulta primordial ahondar en la decisión

de no mandar a mujeres policías a zonas de alta violencia y conflicto, siendo una de las principales razones el riesgo a una violación.

Hay pero en oficina, no las ponen en el campo. Es que es peligroso, si capturan a un hombre, bueno ya, lo pueden matar y todo; pero en el caso de mujeres las violan, sabemos que a las mujeres las violan y abusan de ellas. Entonces imagínate una policía que ha sido violada y está embarazada, y es más terrorífico pues. No las mandan mucho a zona de emergencia a las mujeres, pero sí están en zona de emergencia pero en oficina, ahí sí les conviene estar de secretaria en zona de emergencia porque les da más puntaje y ganan más dinero porque el Estado les da un incentivo porque el trabajo ahí es muy peligroso (Blanca, suboficial técnico de 3era, 37 años).

En este punto, vemos que la violación resulta mucho más “terrorífica” que la misma muerte ya que es perpetuada hacia la mujer policía, este personaje considerado como incorruptible, abnegado, entregado a sus labores hacia la sociedad. Es la autoridad quien ha sido violada por un delincuente cualquiera, lo cual resulta paradójico puesto que se han presentado casos de acoso y violencia sexual hacia mujeres policías dentro de la propia institución⁵. Es decir, de manera simbólica no se acepta el hecho de que un delincuente viole a una mujer policía no tanto por la violencia que se ejerce hacia la propia mujer, sino debido a quién realiza el acto; en este caso, un delincuente cualquiera.

Asimismo, también vale la pena discutir cómo es que la violación se presenta como un tipo de violencia que sólo puede ser perpetuada hacia las mujeres

⁵ En diciembre del 2014, una mujer policía suboficial de 25 años denunció a cuatro de sus colegas por violación sexual en Chorrillos. Asimismo, en setiembre del 2015 otra mujer policía suboficial de 2da denunció a otro suboficial técnico de 1era en Jauja, Junín.

policías, no hacia los hombres policías; lo cual nos debe llevar a pensar de manera general en los tipos de violencia que sufren las mujeres en general, a comparación de los hombres. En este sentido, la violación se presenta como “un acto disciplinador y vengador contra una mujer genéricamente abordada. Un acto que se ampara en el mandato de punir y retirarle su vitalidad a una mujer percibida como desacatando y abandonando la posición a ella destinada en el sistema de status de la moral tradicional” (Segato 2003: 9). Las mujeres policías están desacatando su papel femenino más tradicional, en primer lugar, siendo mujeres policías, y en segundo lugar, realizando labores en zonas de riesgo y combate. Por otro lado, también podríamos postular que el delincuente está utilizando a la mujer policía como representación de la autoridad, por lo que ejercer una violación hacia ella sería ejercer un control sexual de la autoridad, ‘hacerla suya’, dominarla, encontrarse por encima de cualquier autoridad.

A pesar que no encontramos gran cantidad de mujeres policías en unidades operativas y actividades con mayor nivel de riesgo, el contar con ellas para dichas labores puede resultar beneficioso para el orden y el control de la violencia.

Aunque te diré que cuando yo he trabajado en radio patrulla y han visto a una mujer, se han comportado, qué te digo, situaciones cuando yo trabajaba en radio patrulla, situaciones en que ha habido una fiesta, por ejemplo, y hay malcriados, borrachos, y han visto llegar a una mujer ‘no, disculpe señorita, yo ya me voy’. Vieron entrar a los hombres y rompieron una botella y se quisieron hacer los malcriados, pero cuando vieron mi presencia hubo más, como que sintieron cierta vergüenza porque soy una mujer que los va a intervenir ¿no? (Lucy, suboficial superior, 50 años).

Por ejemplo, cuando yo salgo a hacer operativos como más antigua porque soy la oficial, salgo al mando de suboficiales, vamos y piden hablar con el oficial; '¿y quién es la oficial?', 'ella, la alférez', le dicen, 'la alférez, pero es mujer'. Ya muchas veces ni quieren acercarse, por qué, porque una mujer considero que es difícil, no quieren acercarse porque se limitan pues (Daniela, oficial alférez, 23 años).

A partir de los testimonios de las mujeres policías vemos que la labor policial, incluso aquella dentro de las unidades operativas y que asume mayores riesgos y peligros, podría ser delegada a mujeres policías ya que la fuerza física no es la única manera de realizarlas. Como vimos que sucedía en el tránsito, los infractores varones limitarían sus acciones al encontrarse frente a una mujer policía debido a los roles de género y los diferentes códigos que existirían entre hombres y mujeres. En este caso en particular, vemos que las jerarquías de género, en donde tradicionalmente es el hombre quien se encuentra por encima de la mujer y le da órdenes a ella, se invierten y la mujer policía es la autoridad frente al infractor varón. Así, los transgresores, al no querer enfrentar esa dominación por parte de la mujer y la pérdida de poder, optan por limitar sus acciones frente a ellas. Asimismo, dentro del imaginario masculino, se presenta una contradicción frente a la violencia ya que por un lado se la rechaza cuando es contra las mujeres debido a la diferencia de fuerzas; pero por otro lado, en la intimidad, sí se dan múltiples casos de violencia familiar y sexual. En este caso, un hombre que se enfrenta violentamente hacia una policía sería feminizado por hacer uso de la fuerza frente a una mujer, una persona físicamente más débil.

No obstante, resulta interesante resaltar que ninguna de las entrevistadas menciona el uso de la fuerza por parte de las mujeres para enfrentar este tipo de operaciones más violentas, esta práctica simplemente se encuentra fuera del imaginario de lo que significa ser una mujer policía. Caso contrario sucede en Argentina, en donde vemos que la fuerza y violencia, al ser aptitudes del ideal de policía, son combinadas con la femineidad por parte de las mujeres policías, pero con ciertas diferencias a comparación de los hombres policías (Calandrón 2014). La fuerza ejercida por las mujeres es considerada como menos nociva que la masculina, pero esto es visto como positivo ya que pueden “aprovechar la diferenciación para hacer un empleo mayor, más a gusto o más libre de la fuerza física” (Calandrón 2014: 55); una “sobre-agencia”, un juego estratégico para realizar su labor policial.

5.4. Acoso

Sobre el acoso sexual que existe dentro de la PNP, si bien muy pocas entrevistadas conversaron del tema de manera abierta y frontal, con casos o ejemplos cercanos a ellas, varias lo identificaron como una problemática de la que habían “escuchado”.

En este sentido, y debido a los rasgos de jerarquización de la PNP, el acoso sexual desde hombres a mujeres, y más específicamente, desde hombres oficiales a mujeres suboficiales se presenta como un problema bastante común.

Había cierto acoso, el acoso de la masculinidad en este escenario, y por la misma estructura de la institución, el acoso es algo que es más significativo que en cualquier empresa por el tema de la disciplina. Por decirle, si yo soy Mayor casado y usted es recién egresada, trabaja en el área de tal, es suboficial, le digo 'sabe qué, el día sábado le invito a almorzar'. Usted sabiendo que yo soy su jefe, sabiendo que la voy a calificar a fin de año, sabiendo que cuando enferme yo le voy a dar licencia, que usted es el papá, mamá de todita su familia y necesita permiso cuando su hermanito pequeño esté en el hospital, sabiendo que de repente necesita un préstamo urgente en estas circunstancias, ¿usted va a decir no al Mayor, al Capitán? (Adolfo, oficial general en situación de retiro, 58 años).

Una de las principales características de la institución policial es la disciplina y obediencia a rajatabla a las órdenes de un superior, por lo que, como menciona el entrevistado, el acoso hacia las subordinadas es una práctica naturalizada y legitimada dentro de la PNP. Si una mujer policía se niega a caer en las provocaciones de un superior puede recibir una serie de castigos informales, por ejemplo, ser asignada a trabajos difíciles, ser mandada a otra región, una mala puntuación de su jefe en la evaluación de fin de año para los procesos de ascenso, etc.

Sin embargo, también valdría la pena preguntarnos si es que la situación de acoso y las relaciones entre hombres y mujeres dentro de la institución puede posicionarse como una nueva estrategia informal de las mismas mujeres policías para posicionarse de alguna u otra manera dentro de esta. Es decir, darle la vuelta

a la posición de sumisión a partir de la identidad de género de las mujeres policías, utilizándola para lograr beneficios y mayores facilidades dentro de la PNP.

Frente a esta problemática, la PNP, durante la reforma del 2001⁶ crea la Defensoría del Policía, liderada por Susana Villarán, y que pretendía recoger las denuncias de los propios miembros de la PNP, entre estas, denuncias de acoso y abuso de autoridad por parte de las mujeres policías. En el año 2008 la Defensoría del Policía atendió 1800 quejas y denuncias, de las cuales el 80% correspondían a casos de acoso sexual denunciados por personal femenino (Defensoría del Pueblo 2009: 122). Asimismo, en el año 2002, se aprueba la resolución ministerial 207 la cual aprueba la directiva “Normas y procedimientos para la promoción de relaciones interpersonales respetuosas y para la prevención y sanción del acoso sexual en el sector Interior”, constituyéndose como la primera norma sobre acoso sexual promulgada en el Perú (Villarán 2007: 29).

A pesar de estos esfuerzos por combatir el acoso sexual dentro de la institución policial, según señalan los y las entrevistadas, este es un problema que continua vigente en la actualidad dentro de la PNP ya que la jerarquización y la disciplina continúan siendo pilares dentro de esta.

A manera de conclusión, en relación a la representación de la femineidad que se tiene y su confluencia con la labor policial, vemos que existe una

⁶ La Reforma Policial del 2001 fue emprendida durante el gobierno de Alejandro Toledo, y liderada por Fernando Rospigliosi como Ministro del Interior, y posteriormente por Gino Costa en el mismo cargo.

percepción positiva de las mujeres policías por parte de la población y los medios de comunicación, especialmente en el área del tránsito. Esta imagen se encuentra posicionada de manera contraria y antagónica a la del hombre policía, del cual se tiene una percepción completamente negativa, específicamente en torno a las problemáticas de corrupción y violencia sexual; lo cual hace alusión nuevamente a la visión tradicional de género de supremacía moral de la mujer. Desde esta visión se postula que los hombres, al no poseer fuerza moral y autocontrol, como sí lo tienen las mujeres de manera mucho más desarrollada, caerían en estos vicios ya que no pueden rechazar coimas ni controlar su deseo sexual.

Por otro lado, vemos que esta buena percepción que se tiene en relación al desempeño de las mujeres policías en la labor policial es una retroalimentación entre varios factores: la imagen de santidad que la población les exige y que los medios de comunicación reproducen, cómo ellas apropian de dicha imagen y la incorporan dentro de su representación de femineidad, y un verdadero mayor esfuerzo y dedicación a la función policial. Sobre este último punto, muchas mujeres policías entrevistadas señalaron que al ser una minoría dentro de los salones de clases, se sentían “observadas” con mayor minuciosidad que a los hombres; lo cual hacía que se esfuercen aún más.

Así, nos encontramos frente a una triangulación en donde la población y los medios de comunicación exigen cierto comportamiento y actitudes por parte de las mujeres policías, estas lo incorporan como propio dentro de su representación de femineidad y la labor policial que realizan; al mismo tiempo que la institución

policial la promueven debido a su necesidad de una mayor aceptación social por parte de los ciudadanos.

Como se mencionó anteriormente, a pesar que las mujeres policías señalan su labor como importante debido al servicio que brindan a la comunidad de diferentes maneras, al mismo tiempo señalan lo sacrificada que puede ser por el tipo de trabajos que se realizan y, especialmente y como vimos anteriormente, por el tiempo que les quita para dedicarse a sus hijos y sus familias.

Vemos que las mujeres continúan estando concentradas en las áreas dónde se incorporaron en un inicio: tareas administrativas, atención a niños, mujeres y tránsito; sin embargo, poco a poco se viene presenciando un cambio ya que hay muchas más mujeres policías que deciden optar por áreas tradicionalmente masculinas y percibidas como más peligrosas, como puede ser el patrullaje y en las zonas de mayor riesgo y conflicto. Si bien el rol de la mujer policía viene transformándose paulatinamente, pudiendo acceder a mayores espacios y responsabilidades, el acceder a espacios de dirección aún continúa estando vetado para ellas. “¿Una mujer policía de General? No me lo imagino (risas) Es que ser General implica estar a cargo de una región, tiene que estar a cargo de miles de hombres, de decenas de unidades, cada uno con su problemática [...] No, no me imagino” (César, oficial mayor, 60 años). Esta prohibición implícita que tienen las mujeres policías hacia cargos de dirección con mayor valoración y poder no es mencionada por ninguna de las entrevistadas, lo cual nos demuestra que ellas mismas tampoco lo cuestionan ni están buscando acceder a ellos.

CAPÍTULO 7

CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

A lo largo de la presente investigación, tres grandes temáticas en torno a las mujeres policías y su situación han orientado el análisis: En primer lugar, cuáles son los elementos constitutivos de la representación de femineidad por parte de las propias mujeres policías; prestando especial atención al ámbito de la maternidad y las representaciones que tienen estas sobre ella. En segundo lugar cómo esta representación de la femineidad influencia la labor profesional de las mujeres policías. Finalmente, en cuarto lugar, cómo se reconcilia la imagen de incorruptibilidad de la mujer policía frente a la percepción negativa de la PNP. Asimismo, planteamos una serie de reflexiones finales en torno a la realización de la presente investigación, las mujeres policías y la institución policial en general.

1.

En términos generales hemos encontrado que casi todos los elementos de la representación de la femineidad se encuentran relacionados a una visión tradicional de la mujer, especialmente cercana al discurso marianista, pero con diversos matices y cuestionamientos. En esta se resalta el rol de la maternidad, la

mayor fortaleza moral de la mujer, su delicadeza, debilidad física al mismo tiempo que su belleza y atractivo. Todos estos elementos se construyen de manera opuesta a la masculinidad. Sin embargo, en esta representación encontramos contradicciones que limitan o re-significan el aporte de las mujeres a ciertos rasgos y labores, las cuales son funcionales a la labor institucional históricamente masculina.

En efecto, si bien se elogia la incorruptibilidad femenina, las labores de la mujer policía se restringen a ciertas actividades generalmente consideradas de menor valor policial o de menos poder. A las mujeres policías también se les exige que nunca pierdan la 'delicadeza femenina', pero esta es considerada como negativa dentro de la institución policial que glorifica el uso de la fuerza. Más aún, en caso que las policías muestren competitividad y fortaleza física corren el riesgo de ser percibidas como "masculinas". Encontramos, entonces, una selección estratégica de elementos y rasgos considerados como 'femeninos' pero que tendrían como función mejorar la cuestionada imagen de la PNP entre la ciudadanía y los medios de comunicación.

Si bien existen ciertos cuestionamientos de parte de las mujeres policías hacia este discurso, en general podemos afirmar que ellas los incorporan como pilares dentro de la construcción de su identidad. En este sentido, postulamos que existe una retroalimentación entre la representación de la femineidad y la propia construcción de género e historial de cada mujer policía. De esta manera, las mujeres policías, habiendo sido criadas dentro de una sociedad tradicional y

machista como la peruana, ya tienen incorporado un modelo de femineidad bastante tradicional; sin embargo, este no sería del todo conservador ya que no optaron por ser únicamente amas de casa sino por tener una carrera, decidiendo por una profesión 'masculina' como es el ser policía.

2.

Sobre la maternidad en el caso de las mujeres policías, vemos que esta continua siendo una etapa importante y trascendental en la vida de las mujeres, marcando un punto de quiebre no solo en su trayectoria personal, familiar y de pareja, sino también en lo profesional.

La representación de la maternidad por parte de las mujeres policías no presenta mayores conflictos o problemas con la labor policial. Esto creemos se debe a que la mayoría de mujeres policías no se encuentra en unidades operativas, o en zonas de alto riesgo, o realizando labores que impliquen largas jornadas de trabajo; sino más bien están concentradas en áreas y funciones administrativas o labores con flexibilidad de horario. Al respecto, las mujeres policías desarrollan diferentes estrategias para poder combinar ambas responsabilidades (la maternidad y la función policial). En unos casos las que se encuentran en unidades operativas buscan ser trasladadas a unidades administrativas con un horario fijo; cuentan con apoyo de empleadas domésticas o familiares, y en menor medida con el apoyo del esposo o la pareja. Sin embargo,

el uso de estas estrategias implica irremediablemente un rezago de las mujeres en su carrera policial, aunque ellas no identifiquen esto como un conflicto, sino como algo que “se tiene que hacer”.

3.

Nuestra investigación muestra que la mayoría de mujeres policías entrevistadas aún se encuentran trabajando dentro de las áreas para las que las incorporaron históricamente. Es decir, dos grandes grupos de actividades: aquellas labores administrativas secretariales, y por otro lado, labores operativas como tránsito, y atención a mujeres y niños. Esta concentración se basa por un lado, en una necesidad práctica por parte de una institución masculina de incorporar a mujeres policías para que hagan las tareas de una secretaria que los hombres policías no podían realizar.

Por otro lado, y en relación al segundo grupo laboral, esa decisión se basa en el argumento esencialista que postula que la mujer tendría mayor facilidad para atender a niños y mujeres por su sensibilidad ‘natural’, y por su ‘santidad’ e ‘incorruptibilidad’. Asimismo, por la desconfianza que tiene la propia institución hacia los policías hombres, capaces de caer no sólo en casos de corrupción, sino también en tocamientos indebidos a mujeres y menores.

No obstante, al concentrarse en dichas funciones, la mujer policía retrasa su carrera profesional ya que dichas actividades no sólo son poco valoradas dentro

de la institución, sino que además reciben menor puntaje en el sistema de ascensos; lo cual explicaría la concentración de mujeres oficiales y suboficiales en los rangos más bajos.

De manera general, postulamos que dentro de la PNP existe una discriminación horizontal y vertical en torno a los trabajos que las mujeres policías pueden realizar. Una discriminación horizontal ya que se encuentran concentradas en determinadas áreas de las que resulta difícil salir; y una discriminación vertical debido a su conglomeración en los rangos y salarios más bajos. No obstante, ninguno de estos dos tipos de discriminación es cuestionada por parte de las mujeres policías.

4.

Sobre la paradoja o contradicción que existe entre la imagen de incorruptibilidad de la mujer policía y la percepción negativa de la PNP, encontramos que dichas incongruencias ocurren principalmente en el área de tránsito, en donde las mujeres representan el 90% del personal policial.

El argumento que se utiliza para explicar esta honestidad e incorruptibilidad es esencialista, es decir, como si fuera esta una característica 'natural' de las mujeres, la cual tiene su base en el marianismo y la creencia que las mujeres son moralmente superiores que los hombres. Sin embargo, además de basarse en esta idea de fortaleza moral innata de las mujeres, también se trataría de una

cuestión de necesidad por parte de la institución. La PNP tendría que valerse de esta imagen de honestidad e incorruptibilidad para que las mujeres policías lo incorporen como propio, ocupen estas labores en el tránsito, y realmente mejoren la maltratada imagen de la institución frente a la población. Podemos decir que las mujeres policías se incorporaron a la PNP para realizar un equilibrio simbólico dentro de esta.

Por otro lado, también encontramos en este punto que existe una contradicción entre el discurso y la práctica sobre la incorruptibilidad de las mujeres policías. El discurso oficial de la PNP, que se encuentra reforzado por los medios de comunicación y que las mujeres policías lo tienen incorporado como verdadero, señala que las mujeres son más honestas que los hombres, por lo que deben monopolizar el área de tránsito y bajar los niveles de corrupción. Sin embargo, si esto fuera cierto, ¿por qué las mujeres policías no acceden a cargos de mayor rango, puestos directivos y de toma de decisión en donde su “incorruptibilidad natural” podría tener mayores efectos? Es decir, el discurso no se aplica del todo en la práctica ya que mantiene a las mujeres en aquellos trabajos menos valorados, en los rangos y con los salarios más bajos.

Por otro lado, a partir del desarrollo de la presente investigación, queremos apuntar ciertas reflexiones finales.

En primer lugar, reiterar la dificultad que se encontró durante todo el proceso de búsqueda de información concerniente a la institución policial, así como al querer entrevistar a mujeres y hombres policías. Muchas de las entrevistas no pudieron ser grabadas, únicamente con la posibilidad de tomar notas; lo cual motivó la ampliación de los rangos y características de la muestra seleccionada de mujeres policías. Si en un primer momento se pensó entrevistar únicamente a mujeres oficiales en actividad, se terminó optando por una gama más amplia de mujeres policías oficiales y suboficiales, en situación de retiro o en actividad.

En este sentido, creemos sumamente necesario construir nuevos puentes entre la academia, la ciudadanía y la institución policial ya que estas continúan estando bajo un aura de desconocimiento y misterio. Uno de los rezagos del conflicto armado interno que sufrió el país en la década del 80 fue este aún mayor distanciamiento entre la población y la PNP debido a los diversos actos de corrupción y violación a los Derechos Humanos, por lo que es imperativo cerrar dichas brechas ya que la policía se constituye como una de las instituciones más importantes dentro de la sociedad.

Sobre este punto, una anécdota del trabajo de campo resulta sugerente y reveladora. Al momento de conversar con uno de los hombres policías, si bien la entrevista había finalizado formalmente, la conversación duró varios minutos más después de apagada la grabación ya que el entrevistado quería seguir contando sus experiencias dentro de la PNP, específicamente cuando se encontraba en Ayacucho, en zona de emergencia. Su deseo por expresar y contar las vivencias y

sucesos que había presenciado durante el conflicto armado era evidente; y si bien dicha conversación escapaba a los objetivos de la investigación, fue interesante observar la necesidad de ser escuchado. Esta anécdota ejemplifica la aún latente urgencia de cerrar heridas por parte de los protagonistas del conflicto armado, o por lo menos tener el espacio de expresarlas. Esta es una deuda del Estado peruano específicamente, pero en donde la academia podría contribuir enormemente.

Por último, resulta necesario proponer una reflexión final en torno a la situación de las mujeres en trabajos tradicionalmente ‘masculinos’, y que rescato de Chaney (1992). La autora plantea el siguiente cuestionamiento: ¿es que las mujeres deben incorporarse a estos trabajos ‘masculinos’ y adoptar dichas características y comportamientos para adquirir legitimidad, o deben incorporar su propia visión ‘femenina’ para cambiar el enfoque? En otras palabras, y para el caso específico de la PNP, es que las mujeres policías deberían adoptar aquellas actitudes ‘masculinas’ como son la agresividad, la violencia y fuerza física, la dominación del otro, etc. para encajar y poseer legitimidad dentro de la institución; o es posible integrar su propia visión del ser policía, la cual brinda menos importancia a la fuerza física y más al uso de estrategias, el acercamiento y trabajo con la comunidad, el poder “leer” al delincuente para anticipar sus movimientos, etc. Si bien la Reforma Policial del 2001 intentó disminuir el carácter militarizado de la institución policial, integrando un enfoque de ciudadanía, esto no pudo lograrse al final; por lo que resulta interesante reflexionar acerca de la

posibilidad de que las mujeres policías y su mayor protagonismo dentro de la PNP ayuden a promover dicha transformación de paradigmas.



BIBLIOGRAFÍA

ACHA, Elisabeth

2001 *The peruvian state and the nature of the police force*. Londres: University of London.

2002 “Ética y hábitos en la cultura de la Policía Nacional”. En *Patios Interiores de la vida policial. Ética, cultura civil y reorganización de la Policía Nacional*. Acha, Elisabeth y Diez Canseco, Javier (Ed.) Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú. Pp. 43-60.

2004 “Cultura Organizacional: vigencia e importancia de un concepto para la reforma de la policía”. En *Debates en Sociología*. N° 24. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Ciencias Sociales. Pp. 140-159.

ALASINO, Nadia

2011 “Alcances del concepto de representaciones sociales para la investigación en el campo de la educación”. En *Revista Iberoamericana de Educación*. No. 6, Vol. 4.

Consulta: 25 de noviembre del 2015

<http://www.rieoei.org/deloslectores/4341Alasino.pdf>

ANKER, Richard

1997 “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”. En *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Vol. 116, N° 3. Pp. 343-370.

ARAYA, Sandra

2002 *Las representaciones sociales: Ejes teóricos para su discusión*. San José: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).

ARTEAGA, Nelson

2000 “El trabajo de las mujeres policías”. *El Cotidiano*, Vol. 16, No. 101, Pp. 74 – 83.

BANCHS, María Auxiliadora

1986 “Concepto de representaciones sociales: análisis comparativo”. *Revista costarricense de psicología*. Vol. 89, Pp. 27-40.

BOBEA, Lilian

2008 “Mujeres en uniforme: la feminización de las Fuerzas Armadas. Un estudio del caso dominicano”. *Nueva Sociedad*. Buenos Aires, 2008, N° 213, pp. 64-79.

BOUTRON, Camille

2012 “La « terroriste », la « milicienne » et la « policière » : trois façons de penser l'implication des femmes dans la violence armée au Pérou”. En Cardi C. & Pruvost g. (Ed.). *Penser la violence des femmes*. Paris: La Découverte.

BUTLER, Judith

1999 *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.

CALANDRÓN, Sabrina

2012 “Amor y autoridad. Ejercicios legítimos del poder de las policías mujeres en su trabajo”. *Revista del Museo de Antropología*. Vol. 5, Pp. 89 – 100.

2014 *Género y Sexualidad en la Policía Bonaerense*. Buenos Aires: Universidad Nacional de General San Martín.

CHANEY, Elsa M.

1992 *Super Madre. La mujer dentro de la política en América Latina*. 2nda edición. México DF: Fondo de Cultura Económica.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

2003 *Directiva N°002-2003 – IN/DDP – OE MUJ. Normas y Procedimientos para la Protección de los Derechos Humanos de las Mujeres Policías por Motivos de Maternidad y Lactancia*. 08 de Mayo del 2003

COSTA, Gino y NEILD, Rachel

2007 “La Reforma Policial en el Perú”. En *Revista Latinoamericana de Seguridad Ciudadana*. N° 2. Quito: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales – Sede Ecuador. Pp. 112-126.

COSTA, Gino y Otros.

2008 *La Policía que Lima necesita*. Lima: Ciudad Nuestra.

DÁVILA, Elisa

1998 “On Being a “Good Girl”: Implications for Latinas in the United States”. En *Women. Images and Realities. A Multicultural Anthology*. New York: McGraw Hill, pp. 63-66.

DAVIS, Kathy

2008 "Intersectionality as buzzword: A sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful". En *Feminist Theory*. Vol. 9, N°1. SAGE Publications. Pp. 67-85.

DEFENSORÍA DEL PUEBLO

2009 *Fortalecimiento de la Policía Nacional del Perú: Cinco áreas de atención urgente*. Lima: Defensoría del Pueblo.

FLORES, Roberta, TENA, Olivia

2014 "Maternalismo y discursos feministas latinoamericanos sobre el trabajo de cuidados: un tejido en tensión". *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*. Quito: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-Sede Ecuador, pp. 27-42.

FOUCAULT, Michel

2009 *Vigilar y Castigar: nacimiento de la prisión*. México DF: Siglo Veintiuno.

FRANK, Björn y otros

2011 "Gender and Corruption: Lessons from Laboratory Corruption Experiments". EN: *European Journal of Development Research*. Vol. 23, 1. 59-71

FRÜHLING, Hugo

2009 *Violencia y Policía en América Latina*. Quito: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-Sede Ecuador.

FULLER, Norma

1993 "Acerca de la polaridad marianismo machismo". En ARANGO, Gabriela y otras (Ed.) *Lo Femenino y lo Masculino: Estudios Sociales sobre las Identidades de Género en América Latina*. Bogotá: Universidad Nacional de Bogotá. Pp. 241-264.

1998

PUCP

Dilemas de la femineidad. Mujeres de clase media en el Perú. Lima:

GARRIGA, José

2013 "Géneros en acción. Prácticas y representaciones de la masculinidad y la femineidad entre policías bonaerenses". *Intersecciones en Antropología*. Buenos Aires, N° 14, 483-492.

GÓMEZ, Violeta

2009 "Discriminación contra la mujer: los casos de las mujeres embarazadas separadas de las Escuelas de Formación de la Policía Nacional y la sentencia expedida por el Tribunal Constitucional en el expediente No. 5527-2008-PHC/TC". *Derecho & Sociedad*. Vol. 32, Pp. 326-332.

- HALLETT, TIM
2003 “Symbolic Power and Organizational Culture”. En: *Sociological Theory*. Vol. 21, N° 2. Pp. 128 – 149
- JODELET, Denise
1984 “La representación social: fenómenos, conceptos y teoría”. En MOSCOVICI, Serge. *Psicología social II. Pensamiento y vida social. Psicología social y problemas sociales*. Barcelona-Buenos Aires-México: Paidós.
- KARIM, Sabrina
2011 “Madame Officer”. En *Americas Quarterly*.
Consulta: 13 de junio del 2014
<http://www.americasquarterly.org/node/2802>
- KESSELMAN, Amy & y otras
2008 *Women. Images and Realities. A multicultural Anthology*. New York: McGraw Hill.
- LEGARDE, Marcela
2003 “Mujeres cuidadoras: entre la obligación y la satisfacción”. Ponencia presentada en *Cuidar Cuesta: costes y beneficios del cuidado*. SARE. Vitoria – Gasteiz, septiembre 2003.
- MARTIN, Joanne
2001 *Organizational Culture: Mapping the terrain*. California: Sage Publications.
- MARTÍNEZ, Manuel
2007 “La construcción de la feminidad: la mujer como sujeto de la historia y como sujeto de deseo”. *Actualidades en Psicología*. San José, 2007, vol. 21, pp. 79-95.
- MINISTERIO DEL INTERIOR (MININTER)
2011 *Series Estadísticas*. Lima: Perú
- 2012 *Decreto Legislativo N° 1151*. Lima, 11 de diciembre.
- 2013 *Reglamento del Decreto Legislativo N° 1151, Ley de Régimen Educativo de la Policía Nacional del Perú*. Lima.
- MOLINA, María Elisa
2006 “Transformaciones Histórico Culturales del Concepto de Maternidad y sus Repercusiones en la Identidad de la Mujer”. EN *Psyche*. Vol. 15, n° 2. Santiago de Chile: Universidad Católica de Chile. Nov 2006. P. 93-103.

MUÑOZ, Fanni

2001 *Diversiones públicas en Lima 1890-1920. La experiencia de la modernidad.* Lima : Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú.

QUEIROLO, Graciela

2014 “Dactilógrafas y secretarias perfectas: el proceso de feminización de los empleos administrativos (Buenos Aires, 1910-1950)”. En *Historia Crítica*. N° 57. Pp. 117-137.

Consulta: 22 de octubre del 2015.

<http://www.scielo.org.co/pdf/rhc/n57/n57a08.pdf>

POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

2003 *Decreto Legislativo N° 1148. Ley de la Policía Nacional del Perú.* 11 de Diciembre del 2012.

2009 *Historia.* Consulta: 02 de julio del 2015

<https://www.pnp.gob.pe/historia.html>

2012a *Decreto Legislativo N° 1148. Ley de la Policía Nacional del Perú.* 11 de Diciembre del 2012.

2012b *Decreto Legislativo N° 1149. Ley de la Carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú.* 11 de Diciembre del 2012.

2012c *Decreto Legislativo N° 1150. Decreto Legislativo que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.* 11 de Diciembre del 2012.

2012d *Decreto Legislativo N° 1175. Ley del Régimen Educativo de la Policía Nacional del Perú.* 11 de Diciembre del 2012.

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO

2009 *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social.* Santiago: Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

RAGUZ, María

1995 *Construcciones sociales y psicológicas de Mujer, Hombre, Femeidad, Masculinidad y Género en diversos grupos poblaciones.* Lima: PUCP

RECIO, Carolina y TORNS, Teresa

2012 “Las Desigualdades de Género en el Mercado de Trabajo: entre la continuidad y la transformación”. En *Revista de Economía Crítica*. N° 14. Pp 178-202.

Consulta: 18 de octubre del 2015

http://ddd.uab.cat/pub/artpub/2012/128248/rec_a2012n14p178iSPA.pdf

RED DE SEGURIDAD Y DEFENSA DE AMÉRICA LATINA (RESDAL)

2009 *La mujer en las instituciones armadas y policiales : resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina*. Buenos Aires.

RICH, Adrienne

1996 *Nacemos de mujer. La maternidad como experiencia e institución*. Madrid: Cátedra.

RUBIN, Gayle

1996 "El tráfico de mujeres: Notas sobre la "economía política" del sexo". En: LAMAS, Marta (Ed.). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Programa Universitario de Estudios de Género. 35- 96p.

Consulta: 25 de noviembre del 2015

<http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/rubin.pdf>

SAGOT, Montserrat

2000 *Ruta crítica de las mujeres afectadas por la violencia intrafamiliar en América Latina (Estudios de caso de diez países)*. Organización Mundial de la Salud-Programa Mujer, Salud y Desarrollo.

Consulta: 22 de octubre del 2015

<http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/756/9275323348.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

SAMPEDRO, Rosario y otros

2002 "Maternidad tardía: Incidencia, perfiles y discursos". EN: *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*. N°5. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. Pp. 11-36.

SCOTT, Joan

1996 "El género: Una categoría útil para el análisis histórico" En LAMAS, Marta. *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: PUEG, Pp. 265 – 302.

SCRATON, Sheila

1992 *Educación física en las niñas: un enfoque feminista*. Segunda Edición. Madrid: Morata.

SEGATO, Rita

2003 *Las estructura elementales de la violencia: ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Bernal: Universidad Nacional de Quilmes.

- SIRIMARCO, Mariana
2004 "Marcas de género, cuerpos de poder. Discursos de producción de masculinidad en la conformación del sujeto policial". *Cuadernos de Antropología*, Buenos Aires, No. 20.
Consulta: 24 de noviembre del 2015
Disponible en <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1850-275X2004000200005&lng=es&nrm=iso>.
- 2006 "El ingreso a la institución policial. Los cuerpos inviables". *Anuario de Estudios en Antropología Social*. CAS-IDES.
- 2009 *De civil a policía. Una etnografía del proceso de incorporación a la institución policial*. Buenos Aires: Teseo.
- STEVENS, Evelyn
1973 "Marianismo: The Other Face of Machismo in Latin America". En PESCATELLO, Ann. *Female and Male in Latin America*. Pittsburgh: University of Pittsburgh, pp. 89-101.
- SUÁREZ, Carmen
2009 "Las maternidades y el pensamiento feminista. De Simone du Beauvoir a los feminismos de los años sesenta y setenta del siglo XX". En SUÁREZ, Carmen. *Maternidades. (De) construcciones feministas*. Oviedo: KRK Ediciones
- SUÁREZ, Juan Carlos
2006 *La mujer construida: comunicación e identidad femenina*. Sevilla: MAD.
- TUBERT, Silvia
2010 "Los ideales culturales de la feminidad y sus efectos sobre el cuerpo de las mujeres". En *Quaderns de Psicologia*. Vol. 12, No 2. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Pp. 161-174.
- VILLARÁN, Susana
2007 *La Defensoría del Policía. Cinco años después. Evaluación de una institución única en el mundo*. Lima: Instituto de Defensa Legal.
- WOLF, Naomy
1991 "The Beauty Mith". En *Women. Images and Realities. A Multicultural Anthology*. New York: Mc Graw Hill, pp. 120-124.