



Ciencias Sociales
Universidad de la República
URUGUAY

Tesis Licenciatura en Sociología

Género, roles funcionales y organización policial:
reflexiones sobre las relaciones de poder en las
comisaría de Montevideo, desde la perspectiva de las
mujeres policías

Romina Maciel Reyes

Tutora: Ana Vigna

2023

“La liberación se basa en la construcción de la conciencia, de la comprensión imaginativa de la opresión y, también, de lo posible” (Haraway, 1984: 10)

RESUMEN

La feminización de la policía es un fenómeno relativamente reciente en Latinoamérica, el proceso tuvo su impulso en el retorno de las democracias y ha ido creciendo lento y sostenidamente hasta el presente. Hoy en día, las mujeres representan el 37% de la Policía Nacional de Uruguay (PNU). Frente a las pocas investigaciones previas a nivel nacional, el propósito de este trabajo es acercarse y explorar la influencia de este proceso en las dinámicas relacionales que se han ido estableciendo dentro de las comisarías de Montevideo. En el marco de un abordaje metodológico cualitativo, se realizaron veinte entrevistas a mujeres policías para analizar las representaciones que realizan sobre sus trayectorias profesionales, el rol funcional que ocupan y los vínculos que mantienen con sus compañeros, jefes y, en los casos que corresponda, con sus subalternos. En los resultados se pudo identificar diversas formas en las que el género determina las relaciones de poder en la organización policial, fundado específicamente en los sentidos que se le atribuyen en torno a la reproducción y la sexualidad.

Palabras claves: género, organización policial, relaciones de poder, sexualidad

ÍNDICE

Resumen	3
Índice.....	4
1 Introducción.....	5
2 Relevancia social y sociológica.....	6
3 Marco teórico	7
3.1 Administración pública	7
3.2 Trabajo policial.....	7
3.2.1 Procesos de selección del trabajo policial	8
3.3 Debates sobre el concepto de cultura policial	10
3.4 Género	11
3.4.1 Incorporación de las mujeres al ámbito laboral	11
3.4.2 Género como acción situada	13
3.4.3 Acoso sexual.....	14
4 Antecedentes latinoamericanos	15
5 Antecedentes nacionales.....	17
6 Recorrido de las mujeres en la PNU	19
7 Objetivos.....	22
8 Problema y preguntas de investigación.....	22
9 Metodología.....	23
9.1 Técnica de recolección de datos.....	24
9.2 Acercamiento a la población de estudio y consideraciones éticas	24
9.3 Universo de estudio	25
10 Análisis de resultados	28
10.1 Estereotipos de género y roles funcionales	29
10.1.1 Carácter.....	30
10.1.2 Mujeres en cargos de mando	32
10.1.3 Uso de la fuerza	35
10.2 Sexualidad y dimensión organizacional.....	38
10.2.1 Maternidad	39
10.2.2 Acoso sexual	42
10.2.3 Sexualidad como mérito implícito	51
11 Conclusiones	57
12 Bibliografía	62
13 Anexos.....	64

1 INTRODUCCIÓN

En virtud del incremento de delitos, del aumento de la sensación de inseguridad y del avance de la violencia y corrupción policial, la Policía Nacional de Uruguay (PNU) como actor clave del país en materia de seguridad, se ha posicionado alto en los temas de agenda pública de los últimos años. Los debates en torno a las regulaciones del trabajo policial y la eficacia de las políticas públicas devinieron en una reforma policial a nivel nacional, impulsada por el Frente Amplio entre el 2010 y 2020. Durante ese periodo se llevaron adelante una serie de medidas que apelaron al enfoque en los derechos humanos y al control policial. Los esfuerzos se focalizaron mayormente en el fortalecimiento del funcionariado policial, en términos simbólicos y materiales. El discurso progresista se centró en dignificar al policía, que era reclutado de los sectores más vulnerables de la sociedad, y estaba exigido a combatir los nuevos mecanismos que tomaba la criminalidad sin la debida retribución económica, ni profesional (Paternain, 2021)¹.

Es importante remarcar que la policía tiene como principal distintivo el monopolio estatal del uso de la fuerza y la violencia física, y se caracteriza por una estructura jerárquica, verticalista y corporativa, fuertemente asociada a su carácter androcéntrico y su dominio histórico por varones (Frederic et al., 2016; Vigna, 2020). Paralelamente a la reforma, durante el 2010-2020, la institución vio duplicar la presencia femenina en el cuerpo policial. Ambos sucesos representaron un impacto profundo en las bases fundantes y tradicionales de la PNU.

En vista del escaso abordaje académico del proceso de feminización de la policía, se optó por aproximar conocimientos de los sentidos que le proporcionan las mujeres policías a su trabajo, indagar cómo han sido sus trayectorias profesionales y la percepción que han construido sobre las dinámicas relacionales establecidas dentro de las comisarías. Para ello, se hace imprescindible dar cuenta de los elementos funcionales y organizacionales que habilitan o funcionan de barreras para su desempeño y desarrollo profesional. Al mismo tiempo, también cabe distinguir diferencias entre ellas según grado, edad, antigüedad, y cargos ocupados. Por último, se hizo necesario detectar los significados condicionantes que se le atribuyen al género y que los tornan definatorios en el habitar laboral para las mujeres policías. La PNU está compuesta por diversas unidades y dependencias, cada una encargada de áreas específicas y con competencias distintas. A efectos de analizar las relaciones de poder que se configuran en

¹ <https://ladiaria.com.uy/opinion/articulo/2021/3/la-policia-como-victima/>

los vínculos, se decidió focalizar el análisis en las mujeres policías que desempeñan su función en seccionales policiales de Montevideo.

Consecuentemente, se espera aportar líneas reflexivas al conocimiento social sobre las dinámicas en las que se establecen las relaciones de poder en las seccionales policiales de Montevideo.

2 RELEVANCIA SOCIAL Y SOCIOLÓGICA

A nivel nacional escasean antecedentes sobre la cotidianidad de los funcionarios policiales y sus relaciones interpersonales. A la vez, no hay casi investigaciones que aborden el proceso de feminización de la policía. En sí, los pocos trabajos que se encuentran sobre la policía están mayoritariamente enfocados a la justicia penal, el vínculo entre policía y ciudadanía, y la escuela policial². Para explicar la escasez de estudios científicos en esta área, Frederic (2014) marca dos puntos fundamentales: 1) la opacidad intrínseca del mundo policial, que dificulta el acceso al campo, el conocimiento en profundidad y el logro de datos certeros; 2) las resistencias desde el mundo académico para elegir este tipo de investigaciones, por factores políticos e ideológicos. Sin embargo, los y las especialistas en la temática policial marcan la importancia y la necesidad de sumergirse a explorar este mundo, que a priori se presenta como distante y hermético. Plantean que en la medida en que se profundice en el conocimiento de este objeto de estudio, mejores y más eficientes podrán ser las intervenciones (Frederic, 2020; Vigna, 2020; del Castillo, 2023).

En cuanto a la dimensión de género, Britton (2003) advierte cómo las instituciones, en forma de políticas y prácticas, tienen el poder para construir nociones y divisiones por género. La autora subraya que tanto la cultura como los actores de cada estructura organizativa juegan un papel imprescindible para entender las representaciones sociales por género. Pero como bien señala la autora, estas dimensiones solo pueden separarse a efectos de análisis, dado que en la realidad están siempre conectadas, interactuando entre sí en procesos dialécticos. Es decir, la estructura, la cultura y la agencia están siempre interactuando. Britton ejemplifica con las políticas de género y la manera en que éstas pueden ser desafiadas por grupos de trabajadores que se sienten en desventaja (Britton, 2003).

² Algunos de los autores que han realizado ese tipo de trabajos son Trajtenberg (2012), Viscardi (2010), Gutierrez (2020), del Castillo (2020), Muro (2013)

Tomando estas referencias, parece fundamental ahondar en las percepciones de quienes llevan las tareas policiales a cabo y están expuestas a experimentar cotidianamente desigualdades y discriminaciones en base al género, para pensar el diseño de las políticas públicas.

3 MARCO TEÓRICO

3.1 ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El pensamiento social clásico ha explorado vastamente la administración pública, como aparato creado para hacerse cargo de los asuntos comunes (Guerrero, 2010). Omar Guerrero, entiende que se la puede clasificar en dos grandes componentes, uno referido a su organización y el otro a su funcionalidad. Al primero lo vincula a la anatomía, a su estructura y a su aspecto estático; y el segundo a su fisiología, que vendría a configurar el aspecto dinámico. Para el autor la forma que adquieren las organizaciones están determinadas por el régimen político particular de cada comunidad, y el ser social que lo compone con su modo de existir, creencias, valores. Por su parte, las funciones también están influenciadas por el régimen político, y refieren a la forma dinámica de dirigir la administración.

Guerrero (2010) identifica que las organizaciones en sí mismas cuentan con infinidad de herramientas para mantenerse activas en el tiempo, pero cuando estas toman un carácter burocrático las capacidades para su perpetuación se acrecientan, y solo pueden desaparecer con la sociedad que la gestó. Para llegar a dichas conclusiones el autor se basa en las advertencias realizadas por Max Weber (1977), quien ya hablaba que la burocratización crea relaciones casi inquebrantables. Cuanto más crece una organización, resulta más complejo evaluar desde una única perspectiva el incremento y la especialización de las obligaciones. Así, las organizaciones de gran porte y con un volumen grande de funcionarios, se caracterizan por la diferenciación de las funciones; lo cual a menudo se asocia con la creación de jerarquías fuertes. Entonces, concluye Guerrero (2010), que cuanto más grande y sólida es una organización resulta *"más patente su poder creciente a través de la administración instituida en el seno de la organización. La administración, en suma, es fuente de poder que tiende a concentrarse en quienes dirigen la organización"* (Guerrero, 2010: 48)

3.2 TRABAJO POLICIAL

La literatura especializada se ha interesado particularmente en el modo en que perciben los policías su trabajo, sobre todo porque el trabajo policial se caracteriza por otorgar un amplio

grado de *autonomía* a sus funcionarios (Reiner, 2010). A raíz de esto, el concepto de *cultura policial* ha sido central en las investigaciones sociológicas sobre policías. Reiner (2010) mantiene que no es posible concebir una cultura policial monolítica, aunque tampoco se puede negar la existencia de ciertas tendencias de comportamientos compartidos en diferentes lugares del mundo. Según el autor, la unificación está determinada por las presiones similares que enfrenta la profesión en las democracias liberales modernas.

Uno de los exponentes en este tipo de investigaciones es Monjardet (1996). El mismo mantiene que existen dos formas de incorporar la *cultura policial*, una sería la formal: las normativas, los saberes inculcados en la formación y en los cursos para los pasajes de grado; y la otra la informal: dada en la socialización con sus pares, y con sus mandos superiores, en donde los modos de trabajo no siempre coinciden con las normativas vigentes. El autor remarca que existen valores, costumbres, maneras de proceder emergentes de la experiencia y trabajo en el campo real, ya instalados en el actuar policial, que han sido transmitidas a través de generaciones. Entonces, cuando ingresa un nuevo funcionario con lo aprendido en la escuela policial, a este le es muy difícil imponer su reciente conocimiento ante las prácticas establecidas en el lugar de trabajo, perpetuando así, el saber informal sobre el formal.

En una línea similar, la antropóloga Garay (2006) explica que los lineamientos fundantes de la institución se construyen mediante valores como la lealtad, la pertenencia y la jerarquización de una unidad con lenguaje propio, con sus propias reglas. Esta *cultura policial*, regida por lo autoritario y jerárquico, en donde predomina las normas informales (“*las reglas de los veteranos, la ley del temor, la ley del más fuerte*” (Garay, 2006: 14)) genera un ambiente propicio para que el sistema se mantenga y se reproduzca, mediante los ritos simbólicos que dan sentido a sus acciones en la socialización. Asimismo, Frederic (2014) aporta que el trabajo cotidiano en un mundo hostil, lleno de incertidumbre, riesgos, favorece la consolidación del secretismo, la lealtad, que a un mediano plazo provocan la separación y el aislamiento moral de sus miembros

3.2.1 Procesos de selección del trabajo policial

Esta modalidad tácita de anteponer los valores tradicionales, explican en gran medida lo que Monjardet (1996) denomina los procesos de *selección* de las tareas asignadas al personal. Su potencialidad en este ámbito está dada por los relativos grados de *autonomía* que requiere la función, y que eleva, por consiguiente, la responsabilidad en la discrecionalidad de las formas del *quehacer* policial, que están definidas tanto en la descripción de la tarea misma, como de

modo colectivo.

La relevancia que toma la discrecionalidad en el trabajo policial refuerza la importancia de la calificación para la designación de las tareas, que incluye un *saber-hacer* específico. Dado que, una vez asignada la tarea, es desde la discrecionalidad del funcionario que se determina y organiza el trabajo. Por ello, es muchas veces dificultoso para las autoridades controlar la efectiva aplicación de las reglas, quedándole únicamente la posibilidad de evaluar los resultados. En consecuencia, Monjardet entiende que existen dos dimensiones determinantes en los procesos de selección, una relacionada con el orden jerárquico y la demanda, la cual define *quién hace qué*; y la otra referente a la autonomía y el control (conjugando el modo subjetivo de entender la tarea, y la definición formal de la tarea prescrita), que delimita el *cómo* se realiza la tarea (Monjardet, 1996).

A partir de esto, y en tal sentido, la calificación es el elemento principal para ordenar las relaciones jerárquicas. Su legitimación se fundamenta en base a la *experiencia* y a la *idoneidad*. Sin embargo, Monjardet (1996) explicita que existe un desfase en este orden jerárquico, intervenido por las iniciativas ejecutadas bajo el criterio de policías con bajo grado en el escalafón (es decir, menos calificados). A esto el autor lo denomina: *inversión jerárquica*. En sí, el poder de la autoridad formal no es modificada, pero efectivamente existen modificaciones en términos de la organización informal.

Es en la legitimidad de los procesos de selección, explica Monjardet (1996) que se solidifica la cohesión interna de sus miembros. La misma, según el autor, se consigue mediante negociaciones y sanciones, que funcionan ajustando las actividades individuales y previendo los desvíos. Aparte, hay que tener en cuenta la particularidad del trabajo policial, en el cual los funcionarios nunca trabajan solos. El autor considera que la principal explicación para entender la consolidación del “espíritu de cuerpo” está en los mecanismos de control colectivo y el respeto por los códigos internos, que se van configurando en la socialización. Es allí que se garantiza la solidaridad, la estabilidad interna y la autonomía hacia el exterior (tanto hacia las autoridades, como al público en general).

“la organización policial es así muy particular. La forma jerárquica presenta en ella las apariencias del modelo más rígido de autoridad, sobre la base de órdenes, mandatos y disciplinas. Pero solo puede funcionar eficazmente si la organización informal instauro en ella mecanismos de cooperación e intercambios basados sobre el reconocimiento mutuo de interdependencia funcional muy estrecha” (Monjardet, 1996:

115).

La competencia del trabajo policial es una combinación de cualidades individuales y la experiencia. Es en el proceso de selección donde se selecciona cierto perfil, acentuando determinadas cualidades e impidiendo rasgos contrarios a los valorados por la institución (Monjardet, 1996). Como ya se había visto, existen mecanismos organizacionales y prácticas informales que producen continuidad en el tiempo de las formas del hacer policial, más allá de las normas formales. Es en la cotidianidad de las relaciones interpersonales, explica Monjaradet, en la que se determina una *cultura* profesional. Existiendo entonces una fuerte influencia de los intereses profesionales individuales, corporativos y materiales para su conformación.

3.3 DEBATES SOBRE EL CONCEPTO DE CULTURA POLICIAL

Sobre todo desde el área antropológica el concepto de cultura policial ha entrado en debate en los últimos años. Frederic et al. (2014) plantean dos riesgos importantes a evitar cuando se utiliza el concepto. El primero, vinculado al realizar caracterizaciones que aislen y encapsulen las formas del *hacer* policial, donde quepa una esencialización del mundo policial en perjuicio de su comparación con otros. El segundo riesgo que se debe procurar evitar es la reducción de los trabajadores a su condición laboral, sin tener en cuenta las interacciones por fuera de este contexto. Dar por sentado que la policía es una unidad con rasgos uniformes, discrecional y diferenciada, no es otra cosa que atribuirle un carácter esencialista, dejando por fuera las categorías como el género, edad, nivel socioeconómico y/o educativo, lazos familiares; las cuales permean las formas de percibir y actuar en el mundo (Frederic et. al., 2014; Garriga, 2016).

Fruto de los aportes de los estudios cualitativos realizados por Dominique Monjardet (2010) sobre el medio policial francés, se pudo detectar empíricamente cómo las dinámicas del trabajo policial dan cuenta de la pluralidad, heterogeneidad y diversidad institucional, dejando atrás el supuesto de la existencia de una cultura policial homogénea. Dicho de otro modo, la condición de ser policía no puede ser la única variable explicativa de sus comportamientos, porque se estaría ignorando otros procesos y categorías sociales. Adjudicarles estabilidad en el tiempo e inmovilidad, no es otra cosa que desconocer el movimiento constante a las que están sujetas las identidades personales, sociales y culturales en la actual globalización (Canclini, 1999). Desde la perspectiva de Fassin (2016) explorar este universo, su forma de aprehender los

saberes, de pensarse en sociedad, su relación con otros y la justificación de sus creencias y acciones produce cercanía. En sus trabajos antropológicos que consistían en indagar acerca de la vida cotidiana en una estación policial descubrió que aquello incomprendible, luego del contacto cotidiano, podría ser perfectamente asimilable y convertirse en coherente para todos.

En cierta forma, Monjardet entiende que existe una relativa distancia entre la interpretación subjetiva sobre el propio trabajo policial y las pautas, normas, creencias que comparten desde la propia socialización. Dicha distancia, advierte el autor, debería ser el principal interés de estudio desde las investigaciones empíricas; especialmente para descubrir cuáles son los mecanismos que las mantienen (Monjardet, 2010).

3.4 GÉNERO

3.4.1 Incorporación de las mujeres al ámbito laboral

A partir de la década del setenta del siglo XX, plantea Marta Lamas (2003), tomó fuerza el cuestionamiento a los mandatos sociales marcados por el sexo, emergiendo de allí el uso de la categoría género. Con ese término lo que intentan las feministas es convertirlo en político, para así despojar el carácter esencialista y poder diferenciar lo que son las construcciones sociales de la biología. Se busca desligar lo femenino de un rol específico social. Así, en las últimas décadas, el hecho de que las mujeres hayan accedido masivamente al ámbito público devino en un cuestionamiento a la organización social del trabajo. Uno de los puntos cruciales que aborda actualmente la academia es que este hecho no menguó el trabajo realizado por las mujeres en sus hogares, provocando una sobrecarga en las tareas (Carrasquer, 2013).

En otro orden, autoras como Federici (2018) han identificado que el trabajo remunerado entreteje mecanismos internos para imponer y mantener formatos masculinos por sobre los atributos femeninos. Dicho de otro modo, se ha aceptado el ingreso masivo de mujeres al mundo laboral si, y sólo si, se adaptan e incorporan los mecanismos preestablecidos; que incluyen características como la competitividad, individualización, jerarquización, entre otras, sosteniendo así el sistema patriarcal y capitalista actual (Federici, 2018). En un sistema patriarcal lo que está devaluado es el ser mujer y, por tanto, las actividades que estas asumen también serán devaluadas (Folbre, 1995).

De allí resultaron diversas críticas a ciertas vertientes dentro del movimiento feminista. Por ejemplo, Fraser (2006) subraya que los fines que perseguía el movimiento de un mundo más justo y libre, en muchos aspectos han resultado justificativos de nuevas formas de desigualdad

y explotación. Que ciertos desarrollos del feminismo hayan servido para que algunas mujeres alcancen posiciones de poder en la esfera mercantil, reproduciendo formatos masculinos y en alianza al sistema liberal, alabando al individualismo y la meritocracia por sobre los valores una sociedad solidaria y de cuidados, tuvo como resultado políticas sesgadas en la identidad de género, que no lograron abarcar tanto la dimensión cultural como la económica.

Esta noción parte de los cuestionamientos realizados por Butler (1990) a las categorías políticas universales y abstractas que dan cuenta de una identidad común propia para todas las mujeres. Entiende que esa unicidad distorsiona y simplifica la constitución del género, ocultando los diferentes contextos históricos y las dimensiones como clase, raza, etnia, que están interrelacionadas y se refuerzan. Esconder estos procesos legitima el ejercicio del poder que determina el orden social y político.

En términos de Butler (2007), las posibilidades de agencia política del sujeto se potencian cuando se ahonda en las dinámicas de saber-poder. Las posiciones sociales están construidas a través de prácticas discursivas dadas en relaciones activas y móviles, en tanto si se las confrontan las mismas pueden ser reformuladas, resistidas y transformadas. Sin embargo, Butler concibe que los actos individuales son insuficientes, e incluso contribuyen a mantener y reproducir el sistema de opresión. La propuesta de la autora es la idea teatral de acto como performance, que tiene la acción colectiva como principal motor de cambio y al género como el acto de agentes organizados.

Referente a los significados que adquieren los cuerpos, la autora expresa que solo pueden darse dentro de un contexto discursivo que establecen relaciones de poder. Por eso desde su perspectiva, los cuerpos femeninos no pueden dissociarse de las reglas culturales de las cuales fueron construidos, ni pueden ser diferenciadas la acción del objeto de represión. Porque para Butler, el objeto rechazado, es decir en este caso los cuerpos femeninos, son creados por quien los reprime.

En cuanto a las regulaciones culturales de la sexualidad humana y la reproducción de los cuerpos sexuados, la filósofa marca dos distinciones: en primer lugar, sostiene que no existe un sexo pre- discursivo de donde se construye el género. Por el contrario, es el propio sistema de género el que produce al sexo; y en segundo lugar, remarca que el género es performativo y la identidad un efecto de las relaciones de poder y discurso (Butler, 2007).

Bajo este escenario Preciado (2008) sostiene que el proceso de la división sexual en una *hetero-*

partición del cuerpo, en donde los órganos reproductivos son identificados como órganos sexuales bajo una tecnología de dominación, de manipulación del cuerpo, del placer y el deseo que juega en detrimento de la sexualización de todo el cuerpo.

3.4.2 *Género como acción situada*

El concepto de *género como acción situada* es utilizado para explicar los mecanismos de acción social por los cuales hombres y mujeres hacen género, es decir, se adaptan y actúan en concordancia con las creencias situadas de lo masculino y femenino. Según este enfoque, son estos actos los que contribuyen a la reproducción de la estructura y perpetuación de las jerarquías sociales. Sin embargo, el concepto se ha ido complejizando, en el sentido que rompe con la visión estructuralista, y permite reconocer la agencia enmarcada en contextos de desigualdades estructurales (Miller, 2002). Pero, sobre todo, desde este foco las prácticas sociales de la vida cotidiana no quedan por fuera de la estructura, si se piensa que desde la acción social es como se han ido construyendo las nociones de género. Miller (2002) identifica una variedad de masculinidades y femineidades, cada una conformada por estructuras de posicionamiento, en vez de por roles estáticos de género.

Referente a los estudios sobre mujeres policías, Garriga (2012) sostiene que en el mundo policial se pueden observar múltiples formas masculinas y femeninas, aunque las mismas están enmarcadas en el imaginario de lo que debe ser un “*verdadero policía*” que, desde el uso de la fuerza y la valentía, combate al crimen. Para brindar seguridad y protección a la ciudadanía se entiende que hay que poseer ciertas características asociadas a estereotipos masculinos como los son el *coraje y la bravura*. El autor remarca que muchos policías no encajan en este ideal, pero sí lo (re)producen. En tal sentido, es que fundamenta la noción de *género en acción*, siendo una teatralidad situacional de hacer género que abarca gestos, modismos y el uso del cuerpo vinculado a estereotipos viriles (Garay, 2005; Sirimarco, 2009; Garriga, 2012). Explica Garriga (2012) que desde esa *teatralidad masculina* se conforma la unidad interna, que genera una diferenciación hacia el afuera.

En su estudio de campo pudo percibir que las tareas administrativas son aquellas que requieren saber técnico y se perciben como un trabajo intelectual, a diferencia de las tareas de calle que se consideran físicas. Son ellos quienes ordenan y organizan el trabajo de los segundos en la estructura formal, que antepone el saber intelectual asociado a la pasividad y a lo femenino por sobre lo físico vinculado a libertad y a lo masculino. De todos modos, el autor enfatiza que en la estructura informal, quienes realizan el trabajo físico, al igual que como lo habíamos visto

con Monjardet (1996), entienden que son ellos los que conocen el trabajo cotidiano y, por ende, “*más allá de la sumisión jerárquica, reubica a los dominados como dominantes*” (Garriga, 2012: 486).

En definitiva, el autor concluye que la policía, al igual que la sociedad que la contiene, reivindica los estereotipos masculinos por sobre los femeninos, subsumiendo a sus integrantes a parecerse al molde del policía ideal masculino. Según género, edad, clase, corporalidad, etc, tendrán más posibilidades unos que otros de calificar como mejores o peores actores. A pesar de eso sostiene que, siguiendo el pensamiento de Calandrón (2010), la relación entre masculinidad y uso de la fuerza es una acción situacional que puede ser modificada en otro contexto, coexistiendo una gama de femineidades y masculinidades. Esto explicaría porqué a pesar de la heterogeneidad del mundo policial, aún se continúa reproduciendo el modelo, pudiendo manipular el molde de “verdadero policía” pero sin cambiarlo (Garriga, 2012).

3.4.3 Acoso sexual

“La sexualidad no es fundamentalmente lo que teme el poder, sino más bien el instrumento por el que se ejerce” (Deleuze, 1990: 165)

Mediante la categoría analítica del género podemos comprender el elemento constitutivo de las relaciones sociales construidas en base a la diferencia por sexo, derivando en una de las principales dimensiones estructurantes de poder (Scott, 1996). De este concepto, no sólo se visibiliza la diferencia de significados culturales, atributos, características, acciones, prohibiciones existentes entre ambos; sino que, a su vez, entiende Scott (1996), se pueden comprender las relaciones de poder que se establecen, identificando quienes son los grupos o personas que estructuran, organizan y distribuyen los recursos materiales y dan sentido simbólico a la vida en sociedad.

En sus investigaciones sobre personas que están encarceladas por delitos de violación, Segato (2018) sostiene que la motivación de la ejecución de los delitos sexuales no tiene explicaciones libidinales, basadas en el deseo, el placer y la sexualidad. Según la autora, el acto es político y su trasfondo es la demostración de poder. En el marco de un sistema que promueve la desprotección y precariedad de la vida, la autora trabaja el término de *dueñidad*, devenido del proyecto histórico del capital, para dar cuenta de la conversión de las relaciones sociales en funcionales, utilitarias e interesadas. Desde esa base, la autora concluye que las agresiones sexuales son las formas imperantes de control y disponibilidad de los cuerpos (territorios) en

la actualidad. No obstante, para entender este tipo de violencia, la antropóloga encuentra raíces fundantes en una *organización corporativa de la masculinidad* necesarias para su perpetuación en el tiempo. Es la complicidad y obediencia entre pares las que permiten su andamiento.

En función de ampliar el marco explicativo de la continuidad en el tiempo de los acosos sexuales, un punto abordado por Ahmed (2022) es la dificultad para determinar la veracidad de los hechos con la que se enfrenta la víctima. Incluso, enfatiza la autora, se enfrentan a sí mismas y a creer en su propio juicio. Los acosos sexuales, remarca la autora, generalmente son actitudes que se van corriendo de los límites, que se tornan ascendentemente, y a veces discontinuamente, en más incómodos. Difícilmente se trate de un evento puntual, o de una actitud evidentemente desviada, lo común es que se desarrolle a lo largo del tiempo en una serie de actos. Asimismo, otro punto remarcado por Ahmed (2022) es que el acoso funciona escondido de otras personas. Ya Foucault (1982) en el primer tomo de la *historia de la sexualidad* manifestaba que el poder puede mantenerse exitoso si y sólo si, oculta una parte de sus mecanismos; de otro modo no sería tolerable. Es decir, el secreto es una herramienta fundamental que es utilizada para que el poder continúe funcionando.

4 ANTECEDENTES LATINOAMERICANOS

A pesar de la relevancia del objeto de estudio, las investigaciones desde las ciencias sociales relativas a la feminización de la policía aún son escasas. La mayoría de las producciones académicas halladas sobre género en la policía a nivel internacional, presumen ser pioneros en sumergirse en la problemática, aunque, dependiendo del país, en promedio las mujeres hayan empezado a ingresar a las fuerzas de seguridad hace más de 30 años.

Igualmente, las dispersas investigaciones en América Latina han alcanzado resultados destacables que se prosiguen a detallar. Por ejemplo, la socióloga Bobea (2008), que realizó su trabajo en República Dominicana, describe que la incorporación de mujeres a las fuerzas armadas estuvo motivada principalmente por una estrategia de los países por obtener legitimidad social luego de los períodos dictatoriales que marcaron América Latina, y no por un deseo de alcanzar igualdad entre hombres y mujeres. La autora realiza esta distinción, al entender que existen reglas preestablecidas de la cultura dominante limitantes para el ascenso de las mujeres a ciertos lugares de poder. Explica que en una estructura marcada por el sexismo, verticalismo y autoritarismo, se detiene el progreso y se reducen las posibilidades de realización profesional para las mujeres.

Acercándonos a la región, específicamente a Argentina, se encuentran valiosos trabajos sobre mujeres en la policía y las fuerzas armadas más enfocados a analizar el papel de la sexualidad y las posibilidades de desarrollo profesional dentro de estas instituciones. La antropóloga Sabrina Calandrón (2012) encontró fuertes vínculos entre las formas legítimas para ejercer la autoridad por parte de las mujeres y la concepción del “amor” (refiriendo a lo vincular, afectivo o sentimental). La autora manifiesta que las dinámicas de las relaciones laborales están marcadas por la identificación de los géneros, aunque especifica que no siempre significan sumisión. A través de estas condiciones las mujeres policías encuentran estrategias para ascender y posicionarse socialmente. En este sentido, Calandrón (2014) entiende que, para comprender la actividad policial, no podemos entenderla deshumanizadamente, como sujetos autónomos. Entre sus hallazgos encuentra la relevancia que tienen las acciones cotidianas y las resignificaciones de las dimensiones subjetivas, emotivas, de género y la sexualidad en las lógicas aparentemente estáticas de la profesión policial.

Calandrón (2014) discute la idea de identidad masculina policial para explicar la sujeción de las policías mujeres hacia los hombres. Según su visión, las policías encuentran formas válidas desde su feminidad para ejercer la autoridad, dejando de lado la relación entre el uso de la fuerza física, la agresividad verbal, y la valentía con la masculinidad. Entiende esas prácticas como parte del hacer profesional. En su libro, Calandrón (2021) reportó que las mujeres en cargos de autoridad en las fuerzas armadas manifestaban que en ocasiones debían “poronguear” a sus subordinados. El término, explica la antropóloga, “*se basa en la exhibición de una masculinidad tradicional y violenta a fin de lograr ciertos objetivos... una especie de transición e invención situacional de género*” (Calandrón, 2021: 218). La autora mantiene que la identidad no es estática, y que expresar el carácter no es más que una respuesta a los rituales propios de la tarea. Pero en sí, se ajusta a las circunstancias y se utiliza de modo diferencial como estrategia para habitar un espacio en el que aún están siendo constantemente evaluadas. Otra reflexión de la autora, y la cual retomaremos en el análisis, es que las mujeres son muchas veces más valoradas por su sexualidad que por su desempeño (Calandrón, 2021)

Luego de varios años de incursionar en la cultura policial, y en la misma línea de Calandrón, la antropóloga Mariana Sirimarco (2021) realiza su análisis en base a la relación que encuentra entre sexo y desigualdades estructurales en las que están inmersas las mujeres policías. Explica que la violencia sexual y el uso voluntario de la sexualidad no son contrapuestas, sino que convergen en un continuo que nunca se desprende del ejercicio del poder y la desigualdad.

Para el caso argentino, Sirimarco (2021) muestra la alta prevalencia de abuso hacia mujeres policías al interior de la fuerza, así como las bajas tasas de denuncia. Asimismo, la autora detectó que la sexualidad puede convertirse en una herramienta en espacios vulnerados, en un insumo de intercambio para regular las relaciones profesionales, tanto para conseguir un lugar cómodo de trabajo, un franco, o lograr salir en hora: *“El capital sexual se vuelve así una “manera de hacer”, que les permite a estas mujeres, manipular el espacio de desigualdad”* (Sirimarco, 2021: 16). Entiende que son herramientas que se les presenta a las mujeres para derribar muros que de otra forma no podrían, y así, participar de espacios antes negados. Remarca que los lugares ocupados por las mujeres policías en la institución son ganados a pulso. Incluso esos lugares, ya en teoría ganados, son puestos a prueba constantemente por una desigualdad en *“el escenario de lo sexual policial”* (Sirimarco, 2021: 15). La autora refiere a que existe una desigualdad que tiene por herramienta al sexo y enfatiza que se trata de ratificar la dominación de unos sobre otros. El abuso es la disposición de los cuerpos, de considerarlos propios. Las desigualdades devenidas de la relación entre sexualidad y poder posicionan sentidos (Sirimarco, 2021). Las verbalizaciones utilizadas para llevar a cabo el acoso y/o abuso funcionan como menosprecio por la profesional, identificando a ésta como mujer objeto. Las insistencias, el hostigamiento, los rumores malintencionados de infidelidades y amoríos son formas, entiende la autora, de ataque y desprestigio a la mujer policía.

El poder policial, subraya Sirimarco (2021), es ante todo un poder territorial. Con el concepto de territorio no se refiere simplemente al espacio físico, sino más bien al control en la vinculación de los sujetos. Es un control que va más allá de las normas o jurisdicciones, y está relacionado al respeto y al acatamiento de ese poder de las personas que los transitan, *“no la calle, sino sus habitantes; no la comisaría, sino el personal”* (Sirimarco, 2021: 7). Este tipo de poder fuertemente asociado a lo territorial, a lo violento, a la humillación de otros cuerpos, posibilita su duración en el tiempo y su naturalización. Los silencios, la falta de denuncias o sanciones ya sea por considerarlo natural o por miedos a represalias, hacen posible la persistencia en el tiempo de abusos y acosos tan extendidos y frecuentes. Ante esto, la antropóloga concluye que el ejercicio del poder policial tiene como una de sus principales herramientas la violencia sexual contra las mujeres policías.

5 ANTECEDENTES NACIONALES

Aunque a nivel nacional no se encontraron antecedentes que aborden en profundidad la dimensión de género en la organización policial, a continuación, se presentan algunos trabajos

que servirán para acercarnos a comprender las dinámicas de las relaciones internas dentro del mundo policial uruguayo.

Uruguay, como el resto de los países Latinoamericanos, se vio obligado a recuperar la imagen de la seguridad pública luego de su retorno a la democracia. Durante las últimas décadas, Trajtenberg et. al. (2022) identifican tres períodos de modernización: el primero (1998-2004) fue el impulso de las estrategias de prevención del delito, en el que se estimuló el trabajo de la policía comunitaria acompañado de servicios sociales locales. El segundo (2005-2012) estuvo vinculado al proceso de profesionalizar la fuerza, en donde se buscó civilizar el cuerpo policial y hubo un incremento de funcionarios no policiales a la interna del Ministerio del Interior. El tercero (2013- 2020) se caracterizó por la innovación de programas y políticas públicas. Entre ellas, se aprobó la Ley Orgánica Policial n° 19315³ en 2015 la que invirtió en transformar a la policía en profesional y civil, con foco en los derechos humanos y la prevención de los delitos. (Trajtenberg et. al, 2022).

Referente a estos dos últimos periodos, el antropólogo del Castillo (2022) en su análisis sobre la reforma policial mantiene que la reestructura de la PNU, resultante de una dignificación histórica del trabajo policial, cuestionó al mismo tiempo valores intrínsecos del hacer y sentir policial, siendo éste el punto central para explicar los frenos que impidieron su consolidación. El autor expone, por ejemplo, que las incorporaciones de atributos civiles calaron hondo en las raíces fundantes del principal valor moral para el ejercicio de la profesión que es *el carácter*. El distintivo del policía *ideal* siempre estuvo asociado a la demarcación del resto de la sociedad a través de la construcción de una personalidad disciplinada, sacrificada, adaptada a una estructura corporativa y jerárquica basada en la lealtad, la identificación y la pertenencia. En palabras del autor “*la disciplina y otros valores policiales habían sido amenazadas por novedosas e inquietantes formas civiles de ser policía*” (del Castillo, 2022: 31). Otra pata explicativa que presenta del Castillo, son las modificaciones realizadas en la escala policial de ascenso. La facilitación de movilidad entre grados devino en la descentralización y la horizontalidad entre los mandos, en tanto la incorporación de los nuevos criterios para ascender, flexibilizaron el sistema de ascenso; ambos aspectos hicieron tambalear las bases fundamentales de regulación de las relaciones sociales dentro de la estructura jerárquica. Según el autor, antes de la reforma se solía anteponer la *antigüedad calificada* como principal característica para ascender. Resalta que la puja por los ascensos no sólo implica un

³ Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19315-2015>

escalamiento entre grados y una mejora económica, sino fundamentalmente se juegan factores como la estabilidad y la autoridad que están legitimadas por haber habitado y pertenecido en un grado por un determinado tiempo⁴.

Por otro lado, se tomó la tesis doctoral de Vigna (2020) sobre los roles funcionales y el ejercicio del poder de los trabajadores penitenciarios. Si bien su trabajo estuvo enmarcado en policías que ejercen su labor en cárceles, y acá estamos abordando las comisarías, en ese caso fue incluida la dimensión de género, lo que permitió obtener unas primeras aproximaciones del fenómeno a nivel nacional. Entre los aportes se incluye la fuerte resistencia que implicó la inserción de policías femeninas en esta institución marcada por una cultura fuertemente androcentrista. La autora identificó que los discursos argumentativos estaban vinculados especialmente a la amenaza de seguridad. En este sentido, los policías varones tomaban actitudes paternalistas y protectoras hacia las mujeres al considerar que éstas representan debilidad física, una menor destreza para llevar a cabo la tarea e imponer autoridad. Vigna (2020) explica que lo anterior genera perjuicios basados en estereotipos de género, que tiene como resultados la desvalorización del trabajo femenino y una percepción de sobrecarga de trabajo para los policías hombres. A su vez, y en contraposición, observó que algunos policías varones en la actualidad modificaron esa percepción, valorando como positivo el ingreso de mujeres por sus cualidades para la convivencia y la disminución de la violencia. Sin embargo, la autora señala que dichas consideraciones continúan marcadas por mandatos de género, adjudicadas al rol maternal. Es de especificar que, dados los propósitos de su trabajo, no ahondó en dicha dimensión, pero sí remarcó la importancia de continuar esa línea de trabajo. Considerando que allí se pueden encontrar algunas de las respuestas que permiten *“comprender el modo en que la cultura ocupacional se reproduce y se resiste al cambio, surgiendo barreras organizacionales, individuales y colectivas frente a los intentos transformadores y al ingreso de grupos históricamente excluidos (como las mujeres o los civiles)”* (Vigna, 2020: 62).

6 RECORRIDO DE LAS MUJERES EN LA PNU

En el marco de las luchas de algunas mujeres por la igualdad, y en particular por la campaña

⁴ Ley 19315 - Art 56: *“(Superioridad por antigüedad y de cargo): La superioridad por antigüedad es la que tiene un integrante del personal policial con respecto a otro, debido a su precedencia en el grado o grados equivalentes. La superioridad de cargo emana de las funciones que cada uno desempeña dentro del mismo organismo, de la cual surge la dependencia de un integrante del personal policial con respecto a otro de igual grado y en virtud de la cual, este debe obediencia a aquel”*

periodística de la primera mujer policía Carmen Albarracín, fue recién en 1931 que se creó el Escalafón Femenino permitiendo el posterior ingreso de seis mujeres al cuerpo policial. En un principio fue creado con el objetivo de resolver problemas de índole social. Se le atribuía a la mujer un mejor acercamiento a la comunidad debido a sus dotes “naturales” para la atención y resolución de problemáticas de mujeres, niños y ancianos (Bentancor, et al; 2009)⁵

Uruguay se convirtió en ese entonces en el primer país de Latinoamérica en implementarlo, quedando a la vanguardia del resto. Su incorporación temprana fue realmente destacable, siendo que la mayoría de los países empezaron a incluirlas recién en los procesos de democratización y modernización que tuvieron lugar en 1970 y 1980 (Bobeá, 2008). Sin embargo, el proceso de feminización en la policía uruguaya costó consolidarse. Habiendo pasado casi 70 años, en 1997 el porcentaje de egreso femenino de la Escuela Policial rondaba apenas el 10,2%, para alcanzar recién en 2010 el 16%, quedando en evidencia la resistencia que generó por casi 180 años la inclusión femenina a las fuerzas de seguridad (Silva, 2018). Aunque actualmente el porcentaje de mujeres policías sigue siendo menor en comparación con los hombres, el crecimiento en los últimos años ha sido constante y significativo. Hoy en día, las mujeres representan el 37 % del total del cuerpo policial (Ministerio del interior, 2023).

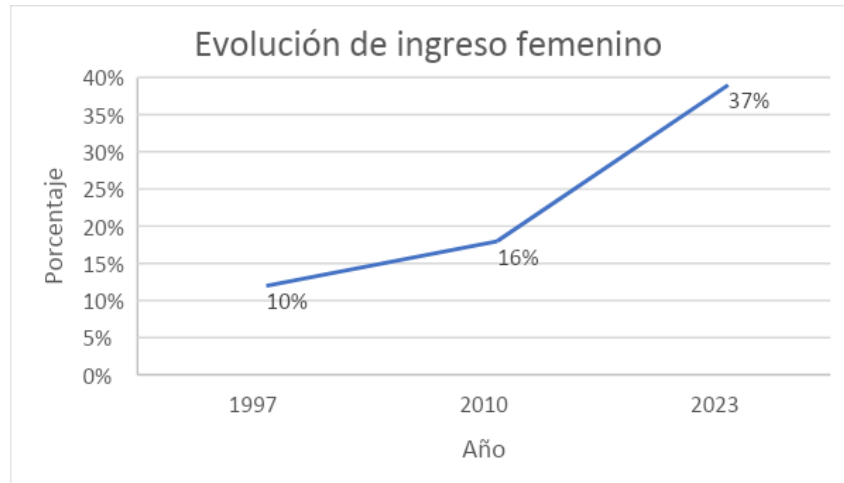


Ilustración 1: Evolución de ingreso femenino: 1997-2010-2023
Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio del Interior

A niveles más cuantitativos, las mujeres se encuentran situadas predominantemente en los escalafones más bajos de la jerarquía policial. En una nota que realizó el Observador se relevó que en el año 2018 el 97,5% de las 5429 policías eran parte de los primeros cuatro escalafones (agentes, cabos, sargentos, suboficiales), donde prima el trabajo de calle, de servicio práctico;

⁵ Extraído de: https://www.gub.uy/ministerio-defensa-nacional/sites/ministerio-defensa-nacional/files/2022-03/Monografia_La_Mujer_en_el_Instituto_Policial_opt.pdf

mientras el 2,5% restante eran oficiales quienes están a cargo de tomar decisiones, combaten el crimen organizado y al narcotráfico (Silva; 2018).

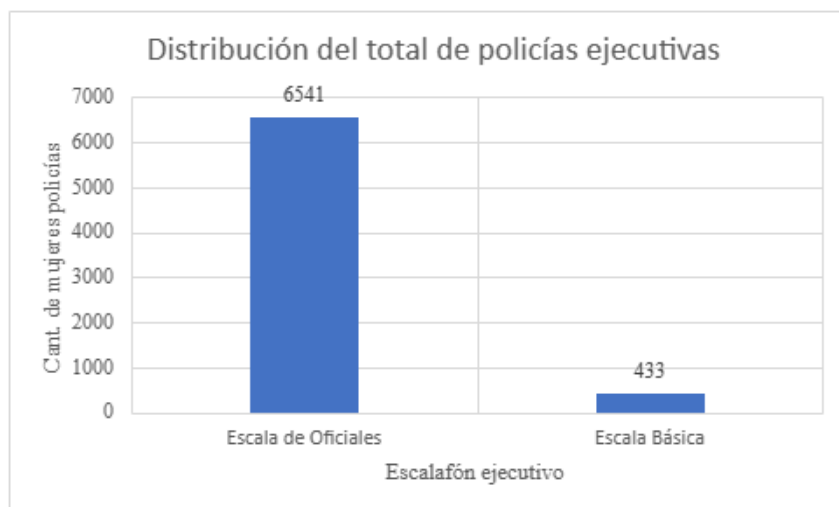


Ilustración 2: Distribución entre la Escala Básica y de Oficiales del total de mujeres policías - 2023.

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio del Interior⁶

En el marco de la creación de la División de Políticas de Género del Ministerio del Interior a partir del Art. 137 de la ley n° 18362 en 2008, que tuvo como primordial objetivo la capacitación y profesionalización en el abordaje de la violencia de género y doméstica en la interna de la policía, como así también para la sociedad (Maradei, 2021); fueron creados los siguientes decretos respectivos al personal policial:

Tabla 1: Normativa con perspectiva de género en el Ministerio del Interior

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio del Interior

Decretos y proyectos	Año	Título
Proyecto	2011	“Propuestas para la incorporación de la perspectiva de género, la salud sexual, y reproductiva y la violencia doméstica en la educación policial”
Decreto N° 40/13	2012	“Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual en funcionarios/as y personal del Ministerio del Interior” reglamentada en la ley N° 18561 sobre acoso sexual laboral
Decreto N° 111/15	2015	“Protocolo de actuación en materia de violencia doméstica y/o género en el ámbito del Ministerio del Interior”

⁶ Los datos fueron obtenidos mediante la solicitud a la Unidad de Acceso a la Información Pública, <https://www.gub.uy/unidad-acceso-informacion-publica/>

7 OBJETIVOS

Objetivo general

- Reflexionar sobre cómo se han ido re- configurando en las últimas décadas las relaciones de poder basadas en el género dentro de la institución policial, a partir del abordaje de las trayectorias profesionales de las mujeres policías que desempeñan su labor en comisarías de Montevideo.

Objetivos específicos

- Conocer los sentidos que le atribuyen a su profesión las mujeres policías, considerando las variaciones según edad, antigüedad y posición funcional.
- Indagar si perciben desigualdades y/o discriminaciones por su condición de género, y en caso afirmativo, identificar en qué consisten.
- Identificar si los estereotipos de género influyen en los roles funcionales
- Indagar en la existencia de situaciones de abuso/acoso sexual en las comisarías de Montevideo, y en caso afirmativo, conocer cómo los vivencias y qué significados le atribuyen las mujeres policías.
- Indagar si la sexualidad tiene impacto en las trayectorias profesionales de las mujeres policías.
- Explorar las percepciones construidas respecto al impacto de las normativas con perspectiva de género en su función.

8 PROBLEMA Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Los antecedentes dan cuenta de las limitaciones que encuentran los grupos que han estado históricamente excluidos para integrarse social y ocupacionalmente en la institución policial. Las explicaciones versan en torno a los procesos que se interconectan para perpetuar la cultura hegemónica, dados en la socialización, la exclusión, la asignación de puestos menos valorados, entre otros (Vigna, 2020). A partir de esto, se pretende acercar reflexiones sobre si existieron o si aún existen resistencias al ingreso de las mujeres policías para el caso uruguayo; y en caso afirmativo, de qué forma actúan y se conjugan las barreras desde las agencias, la estructura y

la cultura policial. En congruencia con tal propósito, se plantearon las siguientes preguntas de investigación.

- ¿Existen diferencias en las percepciones que las mujeres policías construyen acerca de su profesión según su edad, antigüedad y posición funcional?
- ¿Las mujeres policías perciben desigualdades y discriminaciones en el ámbito laboral por su condición de género?
- ¿Las mujeres perciben que los estereotipos de género tiene impactos en el modo de ejercer el rol funcional?
- ¿Existe el abuso/acoso laboral en las comisarías de Montevideo?, ¿cómo lo vivencian y perciben las mujeres policías?
- ¿Influye la sexualidad en las trayectorias profesionales de las mujeres policías?
- ¿Qué percepciones construyen sobre el impacto de las normativas con perspectivas de género en su función?

9 METODOLOGÍA

Dado los objetivos planteados, la aproximación metodológica a utilizar para abordar el tema de estudio será de corte cualitativa. Se decidió tomar este recorrido teniendo en cuenta que la atención estará puesta en el relato de las mujeres que hayan transitado el ejercicio de la profesión policial, aspirando de este modo, a conocer los significados que le proporcionan desde su subjetividad a determinadas situaciones, hechos y prácticas.

Ante la ausencia de exploración previa sobre la subjetividad de las mujeres policías por parte de la academia en Uruguay, este diseño aporta mayor flexibilidad para aproximarse y trabajar con mayor profundidad en el campo. Permite introducirnos en la forma en que las mujeres policías aprehenden el mundo, cómo se piensan en sociedad, su relación con sus compañeros, y la manera en que justifican sus creencias y acciones.

Fue este modo el que permitió modificar las estrategias, los objetivos y las preguntas que iban surgiendo a medida que se avanzaba en el campo y se iban conociendo los mayores desafíos que representa ser mujer policía en la actualidad.

9.1 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica escogida es la entrevista en profundidad semi-estructurada, entendiendo a la misma como una estrategia que permite indagar en la perspectiva que tienen las personas entrevistadas respecto a algún tema a partir de sus vivencias, explícitamente como lo expresan con sus palabras. Esta será la materia prima a partir de la cual se intentará dar respuestas a las preguntas de investigación (Taylor & Bogdan, 2009).

Los autores Taylor y Bogdan (2009) explican que la forma semi-estructurada permite una conversación cara a cara, caracterizada por un ambiente que posibilita relativa libertad, flexibilidad y dinamismo entre la persona entrevistada y la entrevistadora. Esto es propicio para obtener buena cantidad y calidad de información y, a la vez, habilita a discutir temas relevantes que surjan de la entrevista. Aunque está guiada por preguntas previamente formuladas, esta modalidad no exige orden en las preguntas, ni exactitud en la formulación, dado que se procura garantizar la fluidez y comodidad para la apertura de las entrevistadas (Valles, 1997).

9.2 ACERCAMIENTO A LA POBLACIÓN DE ESTUDIO Y CONSIDERACIONES ÉTICAS

La idea de acercar reflexiones sobre la feminización de la institución policial al campo académico surgió en el transcurso de mi pasaje laboral como Becaria⁷ del Ministerio del Interior entre 2020 y mediados del año 2022 en una de las comisarías de Montevideo. En ese periodo tuve contacto cotidiano con una importante cantidad de policías, lo cual me permitió, además de interiorizarme en el trabajo policial, acercarme y conocer trayectorias vitales, construcciones de sentidos, valores y creencias de personas que hasta dicho momento me eran muy lejanas.

La posibilidad de interactuar y establecer vínculos previos a iniciar la investigación, me facilitó, por un lado, el acceso al trabajo de campo y la creación de un ambiente de confianza en las entrevistas; pero, por el otro lado, me forjó a redoblar esfuerzos en el tratamiento ético de los resultados y conclusiones.

Desde distintas ramas las consideraciones éticas tomaron relevancia en esta tesis. Hay que

⁷ Como parte del Presupuesto Nacional de Sueldos Gastos e Inversiones (2015 - 2019) se creó el programa de Becarios contratados como apoyo administrativo en el Ministerio del Interior.

tener en cuenta, en primer lugar, que se buscó abordar temáticas sensibles enmarcadas en el trabajo de las propias entrevistadas, es decir del lugar donde proveen su sustento económico. Sumado a las características del mundo policial, garantizar la protección de sus identidades se tornó un punto crucial. Se buscó utilizar citas lo más impersonales posibles, narrar con palabras propias situaciones y vivencias que no se pudieran simplificar, evitando exponer datos concretos en los cuales pudieran ser identificadas. Por otro lado, se eligió caracterizarlas desde dos grandes cortes: Escala de Oficiales - Escala Básica, Adultas jóvenes (26-35) - Mediana edad (36-54)

En segundo lugar, se trabajó con ahínco la reducción de la alteridad. El proceso de intentar reflexionar sobre una población que en muchas ocasiones tiene formas de interpretar la realidad tan diferente a las propias, fue por momentos muy complejo. De todas formas, a pesar de que no se hizo mención en el análisis de resultados sobre sus trayectorias vitales y sentires, por entenderse que excedían los objetivos y preguntas de este trabajo, creo que haber podido conocerlas previamente, fue muy útil para tener una comprensión más amplia del fenómeno, y desde esa base, marcar el camino y los límites⁸.

9.3 UNIVERSO DE ESTUDIO

El trabajo de campo transcurrió en los últimos dos meses del año 2022. La población de estudio está compuesta por mujeres policías que trabajaban en dicho momento en 6 de las 24 comisarías que existen en Montevideo, con el cargo de *ejecutivo*.⁹

En total se entrevistó a 20 mujeres. Como se observa en la tabla, la franja de edad se extiende desde los 26 años hasta los 54; la antigüedad va desde ingresos en el año 1994 hasta el 2021.

⁸ Al respecto, y con lo cual me siento muy identificada, Fassin (2016) en el prólogo de su libro sobre *“una etnografía del accionar policial en las periferias urbanas”* para el cual acompañó a policías en su trabajo por un año y medio, expresa sobre lo difícil que le resultó comenzar la redacción *“Escribir siempre es traicionar. Traicionar a quienes confiaron en mí, a quienes me permitieron penetrar en su experiencia laboral... Traicionar también la realidad, cuya descripción e interpretación son el resultado de decisiones que nunca consiguen restituir ni aun enunciar por completo su complejidad y ambigüedad... Hasta el momento en que acepté que no escribir también era traicionar. Traicionar la intención original de esta investigación, es decir, intentar dar cuenta de una realidad de nuestra sociedad que me parecía intolerable”* (Fassin, 2016: 61)

⁹ Los policías ejecutivos se los define como *“quienes cumplen la tarea del orden público, prevención y represión de los delitos y demás funciones policiales. Poseen todas las obligaciones, prohibiciones y derechos del Estado Policial”* (Ley N° 19315, Art. 47).

16 funcionarias pertenecen a la Escala Básica¹⁰ y las restantes 4 a la Escala de Oficiales¹¹. Considerando el conservadurismo que caracteriza al mundo policial y la sensibilidad de las temáticas a tocar, fue fundamental garantizar anonimato y confidencialidad. Se les otorgó seguridad de que sus relatos iban a quedar reservados, y su uso sería exclusivamente para fines académicos.

Tabla 2: Distribución del escalafón policial de las entrevistadas
Fuente: Elaboración propia

Escalafón policial	Cant. de entrevistadas
Escala de Oficiales	4
Escala Básica	16

Tablas 3: Distribución del tramo etario de las entrevistadas
Fuente: Elaboración propia

Tramo etario	Cant. de entrevistadas
Adulta joven (26-35 años)	7
Mediana edad (36-55 años)	13

Tabla 4: Distribución de la antigüedad de las entrevistadas
Fuente: Elaboración propia

Antigüedad	Cant. de entrevistadas
0 - 10 años	9
11 - 20 años	8
21 - 30 años	3

En esta selección no se pretendió que las entrevistadas fueran representativas de la población en términos estadísticos, dado que se buscó la mayor diversidad posible. Fue la razón de la amplia variabilidad en las edades y la antigüedad; así como la proporción entre ambas escalas. En sí, la escala de oficiales está sobre-representada¹². Hubo dificultades para obtener entrevistas de mujeres jóvenes entre los 18 a 25 años y con poca antigüedad; en primer lugar, porque no abundan en las comisarías, y en segundo, porque hubo resistencias. Apelaron a su reciente ingreso y a los temores de repercusiones en su puesto laboral.

La decisión de optar por edades, antigüedad y grados heterogéneos se fundó en el cometido de distinguir si son variables que influyen en las representaciones que realizan sobre su trabajo, y detectar si hubo diferentes formas en la socialización que influyeran en las formas que justifican y dan sentido a sus percepciones.

¹⁰ El personal de Escala Básica pertenece al Subescalafón ejecutivo (Ley n° 19315, 2015: Art. 45). Para mejor visualización se deja su composición en Anexos

¹¹ La Escala de Oficiales está compuesto por el personal superior (Ley n° 19315, 2015: Art. 49). En anexos se detalla su distribución.

¹² Según datos del Ministerio del Interior las mujeres Oficiales representan el 6% del total de mujeres policías. Y en el caso de la muestra, representan el 20%.

Por otro lado, es de precisar que son muy pocos los casos en que una policía ejecutiva desarrolla su carrera en un solo establecimiento o cargo. Lo más común es que vaya variando a medida que avanzan los años. En nuestra muestra, solo una funcionaria que ingresó en 2021 trabajó siempre en la misma dependencia; las demás manifestaron haber ejercido la profesión en diferentes zonas de Montevideo y en diferentes unidades. A su vez, en todos los casos han ocupado diversos puestos laborales. Ante esto, se les aclaró antes de comenzar la entrevista que dado los objetivos de este trabajo necesitábamos que sus respuestas se enfocaran exclusivamente a sus años trabajados en comisarías, dado que se entiende que la vivencias en otras unidades pueden tener otras dinámicas al trabajo diario de una seccional policial.

La fundamentación de restringir el campo a las comisarías fue por considerar que los vínculos y las relaciones laborales, dentro de lo que constituye la diversidad de unidades policiales, son relativamente estables. Otra característica que se tomó en cuenta para elegir las comisarías es la composición y estructura jerárquica de los puestos laborales. Ambas precisiones, creemos que son importantes para detectar desigualdades y discriminaciones estructurales en género.

Para comprender mejor el tipo de tareas que desempeñan nuestras entrevistadas, cabe retomar la descripción de los puestos¹³ ocupados por las policías entrevistadas en las respectivas seccionales policiales en base a información extraída de la página web del Ministerio del Interior¹⁴:

Tabla 5: Descripción de los puestos laborales en las comisarías de Montevideo
Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio del Interior y relato de las entrevistadas

Puesto laboral	Descripción de las tareas
Jefe de Dependencia	“es el referente policial de la Seccional en la jurisdicción, quien está en contacto diario con los vecinos y organizaciones sociales, con el fin de atender sus demandas. Asimismo, es el responsable de los recursos logísticos y humanos de la Seccional a su cargo” (Ministerio del Interior, 2023)
Sub-Comisario de Guardia	“es el encargado de manejar la gestión administrativa y controlar al personal de las tareas asignadas. Subrogando al Jefe de Dependencia en caso de que éste no se encuentre presente” (Ministerio del Interior, 2023)

¹³ Ley n° 19315 - Art 52: “Puesto, es la función desempeñada por el policía en el destino asignado, de acuerdo con su grado”

¹⁴ <https://policia.minterior.gub.uy/index.php/noticias-y-comunicados-de-prensa/78-ultimas-noticias/1965-desde-adentro>

Encargado de turno	“es un Policía con mucha experiencia y varios años de servicio. Puede llegar a administrar al personal y resolver situaciones puntuales que se presenten en la Sección de Atención a la Ciudadanía, reportándole directamente las novedades surgidas al Sub Comisario de Guardia” (Ministerio del Interior, 2023)
Internato	Según las entrevistadas, están encargados de la gestión de los recursos humanos.
Encargado de OTA	“encargado de supervisar el trabajo realizado en la Oficina de Trámites Administrativos” (Ministerio del Interior, 2023)
OTA (Oficina de trámites administrativos):	“realiza el ingreso, ampliación y seguimiento de novedades que están siendo trabajadas, en el Sistema de Gestión de Seguridad Pública, oficios para los juzgados, así como cualquier otro trámite administrativo” (Ministerio del Interior, 2023)
Atención a la Ciudadanía	“su cometido es ingresar automáticamente las denuncias que vienen a realizar los vecinos al Sistema de Gestión de Seguridad Pública” (Ministerio del Interior, 2023)
Chofer de móvil	“encargado de patrullar, vigilar, disuadir y reprimir el delito dentro de la zona perimetrada para la seccional” (Ministerio del Interior, 2023)
Fajina	“encargado de las tareas de limpieza y orden de la dependencia” (Ministerio del Interior, 2023)
Custodia de PPL (Persona Privada de Libertad)	Según las entrevistadas, están encargados del traslado y la custodia de los detenidos.
Custodia de Víctimas de Violencia Doméstica	Según las entrevistadas, están encargados de custodiar a las personas que se considera su integridad física peligra por ser víctimas de violencias domésticas
Patrullaje pie a tierra	Según las entrevistadas, el trabajo consiste en recorrer, vigilar, disuadir y reprimir el delito a pie en las zona perimetrada para la seccional
Acompañante de móvil	Según las entrevistadas, es quien acompaña a patrullar, vigilar, abusador y imprimir el delito en móvil en la zona perimetrada para la seccional.

10 ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente análisis de resultados se codificaron las categorías que iban surgiendo en los relatos de las entrevistadas, las cuales marcaban al género como determinante para la configuración de las posiciones sociales, y los roles funcionales ocupados dentro de la organización policial.

Para una mejor comprensión del posterior análisis, se presenta una tabla con la distribución de los puestos de trabajo en las comisarías de Montevideo según autoridad, estabilidad y status. La clasificación fue realizada en base a lo reportado en el trabajo de campo, y por ende, las valorizaciones se desprenden de las subjetividades de las mujeres policías entrevistadas.

- ❖ Autoridad: Se relaciona con la legitimidad para dar órdenes y ejercer el poder.

- ❖ Estabilidad: Los puestos de estabilidad media- alta, por las tareas asignadas, requieren una continuidad de los funcionarios en el puesto. Los puestos de estabilidad baja son dinámicos, y asignados diariamente por el encargado de turno.
- ❖ Status: Refiere a la valoración que les atribuyen a los puestos las mujeres policías. Los puestos que confieren alta/media autoridad son valorados per se. Pero, por ejemplo, el puesto jurídico, encargados de realizar actas, oficios, memorandos, requiere ciertas habilidades para la escritura. Por eso, los criterios para seleccionar a los funcionarios toman en consideración sus capacidades. Por el contrario, para el puesto de fajina se subvaloran las capacidades de quienes los ocupan, y muchos ni siquiera los consideran como parte de las tareas de *ser* un policía.

Tabla 6: Valoración de los puestos laborales según Autoridad, Estabilidad y Status
Fuente: Elaboración propia con relevamiento de los relatos de las entrevistadas

Puestos laborales					Autoridad	Estabilidad	Status
Jefe de dependencia					Alta	Alta	Alto
Sub - comisario de Guardia					Alta	Alta	Alto
Encargado de turno	Internato		Encargado de OTA		Media	Media	Medio/Alto
Encargado de móvil					Media /Alta	Media	Medio/Alto
Jurídicos (OTA)					Baja	Media	Medio
Atención a la ciudadanía	Patrullaje pie a tierra/acompañante de móvil	Custodio de PPL/ de víctimas de Violencia Doméstica	Guardia interna	Telefonista	Baja	Baja	Medio/Bajo
Fajina					Baja	Baja	Bajo

10.1 ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y ROLES FUNCIONALES

Según Guerrero (2010) la funcionalidad representa el aspecto dinámico de las administraciones públicas, en cierto modo, es la parte de donde podemos esperar mayores divergencias, poder de agencia y transformaciones. Al analizar las entrevistas, encontramos que los estereotipos de género están muy presentes a la hora entender cómo se configuran los modos subjetivos de ejercer los roles funcionales, en especial en aquellos que requieren demostrar autoridad. Sin embargo, en alineación con las teorías de género como acción situacional, veremos que no se tratan de roles estáticos. Por el contrario, trata de acciones situadas en donde mediante las

prácticas y relaciones se van configurando las posiciones estructurales (Miller, 2002). En los siguientes tres apartados, presentaremos de qué forma se conjugan dichas dinámicas.

10.1.1 Carácter

En primer lugar, se puede destacar el carácter como un atributo esencial para el buen ejercicio de la profesión policial. La valoración moral que se le asigna desde la institución, lo conforma como el principal factor para poder desmarcarse del mundo civil y poder formar parte del cuerpo profesional policial (del Castillo, 2023; Garay, 2006). En este apartado se ahondará en el significado que le han otorgado las policías a este atributo, cómo se vinculan con el mismo, y qué implicancias ha tenido en su desarrollo y desempeño profesional.

Según las propias entrevistadas, es una herramienta fundamental para poder sobrellevar las vicisitudes propias de la labor. Permite obtener respeto y obediencia para el ejercicio de la autoridad con la ciudadanía, o en el caso que les toque un puesto de mando, con sus subordinados. Alegan, además, la importancia de desarrollarlo en virtud del vínculo con sus jefarcas¹⁵. Muchas adjudican haberlo desarrollado a lo largo de los años de trabajo, principalmente aquellas que ingresaron jóvenes, y lo agradecen porque les permitió tomar decisiones sobre su propia vida. Ingresar como policía, para algunas fue una forma de salir de situaciones de violencia doméstica y para muchas otras, fue la posibilidad de elegir ser jefas de familia. Por otra parte, están las que ingresaron más adultas, las cuales aluden haberse incorporado con su *carácter* ya formado. Son quienes reconocen que fue esta condición la que le permitió hacer frente a las situaciones dadas en su labor.

“Era muy dócil, muy. Sufría violencia doméstica con mi primer matrimonio, entonces la escuela me hizo crear carácter” (Entrevista 11: Escala Básica, mediana edad)

La construcción de este *carácter* a medida que se avanza en la carrera policial conlleva responder y contribuir a un conjunto de prácticas y códigos de conductas establecidas en la cultura organizacional, las cuales están estrechamente asociadas a atributos característicos de la masculinidad tradicional (Garriga, 2013). Al generarse mediante la experiencia, adquirirlo se hace fundamental para competir en los procesos de *selección* que identifica Monjardet. Es uno de los atributos que legitima la obtención de los puestos del *verdadero* trabajo policial (Monjardet, 2010). Por eso, como lo plantean las protagonistas a continuación, el proceso de feminización fue resistido por la hermética cultura policial. Se evaluaba como incompatible los

¹⁵ Será desarrollado con mayor profundidad en el capítulo de acoso sexual.

estereotipos femeninos, como la empatía, sensibilidad o pasividad con los atributos y saberes tradicionalmente necesarios para ejercer óptimamente las tareas (Vigna, 2020)

“Para ganarte un puesto en la parte operativa tenías que ser muchas veces una grosera” (Entrevista 1: Escala Básica, mediana edad)

“Y hablar como hombre, comportarte como un hombre. No andar acosando, pero ponle hablar de forma. Una mujer no anda diciendo palabrotas. Pero si vos no manejas el mismo léxico, entonces ya no te miran como un compañero, te miran como una mujer” (Entrevista 4: Escala Básica, mediana edad)

Garriga (2012) plantea que esta *teatralidad masculina* simboliza fuerza, poder, autoridad; atributos que se asocian como necesarios para mantener el orden público y la seguridad de los ciudadanos. Se promulgan desde la institución, con el cometido de ratificar la homogeneización de sus integrantes. Es de esta forma que se les confiere un sentido de pertenencia, de luchar por un objetivo en común: *“combatir la delincuencia”* (Entrevista 16: Escala Oficial, mediana edad); que garantiza el trabajo en conjunto, contra otros. (Garriga, 2012). De todos modos, dicha vinculación entre masculinidad y uso de la fuerza es una acción situacional, lo que habilita que pueda ser modificada en otra circunstancia (Calandrón 2010; Garriga, 2012)

“R: Qué lindo mate!

E: Si, ¿viste qué lindo que está? Bien de mujer. Siempre me dicen eso, no puede ser que tenga mate rosado. Soy mujer. Chau. Esa es otra cosa, que no podemos perder la calidad de tal... Si, tenía una jefa que nos mandaba a delinearlos los ojos como mínimo y a ponernos labial. Si, porque quería exaltar la presencia femenina en la policía” (Entrevista 16: Escala Oficial , mediana edad)¹⁶.

El anterior relato parece aseverar lo observado por Calandrón (2014), algunas mujeres encuentran diferentes formas de ejercer la autoridad desde una feminidad. En tanto, podemos visualizar la gran diferencia que se repetirá a medida que avancemos en el análisis, esto se les permitía a las mujeres de la Escala de Oficiales. Cuando nos enfocamos en la versión de quienes pertenecen a la Escala Básica la posibilidad de realizar el *verdadero* trabajo policial, sólo tenía cauce si se ajustaban a una *teatralidad masculina*.

¹⁶ Lo veremos más adelante en el capítulo de sexualidad y organización policial, pero es importante hacer la distinción que las repercusiones de mostrar rasgos asociados a lo femenino para las mujeres de la Escala Básica no son iguales que para las mujeres Oficiales.

Otras transformaciones dadas en el intento de incluir atributos civiles al mundo policial en el periodo 2010-2020, como la profesionalización, el aumento del salario, entre otras (del Castillo, 2022), habrían contribuido a disminuir la presión que sentían las mujeres de mimetizar su personalidad a las ya establecidas para poder ser tomadas en cuenta equitativamente en la parte funcional. El carácter que se necesita para afrontar la tarea en cada situación específica, las funcionarias no lo asocian a un género, ni a una identidad estática en particular; sino que son usos del cuerpo, expresiones y gestualidades que, según las protagonistas, requiere el rol funcional.

“El carácter, vamos a llamarle a la seguridad de estar operando en una situación crítica, y eso lo da el conocimiento, lo da el entrenamiento. No lo da un género, no tiene nada que ver. El carácter en un procedimiento, se debe al conocimiento que vos tengas, el control que uno tenga y a la experiencia que uno tenga. No tiene nada que ver con el género” (Entrevista 1: Escala Básica, mediana edad)

Esto también coincide con las afirmaciones de Calandrón (2021), en el sentido de que el carácter responde a los rituales propios de la tarea, y funciona como estrategia para validarse, en un espacio laboral en el que aún siguen siendo constantemente evaluadas.

10.1.2 Mujeres en cargos de mando

Dada la evidencia, es muy reciente la llegada de mujeres a cargos de mando en la PNU, y aún representan un porcentaje muy bajo con respecto a los hombres. En este apartado se ahondará en las experiencias de aquellas entrevistadas que ocupan u ocuparon puestos en los que se ejerce autoridad, con el fin de vislumbrar limitaciones, estigmas y potencialidades surgidas desde sus experiencias.

Según lo ilustrado en las entrevistas, existen diversas formas de ejercer autoridad dentro de las seccionales. Propio de la estructura policial, cuanto más se avanza en la escala jerárquica, mayores son los niveles de autoridad alcanzados. El grado en el escalafón es la principal medida para determinar estos puestos.

Indiscutiblemente las Oficiales son quienes tienen mayor poder formal y quienes ocupan los cargos más altos. Para ellas, hay dos puestos disponibles: *Jefe de Dependencia*, el cual se necesita como mínimo ser Subcomisario de Guardia (G°7); o *Subcomisario de Guardia*,

ocupado por Oficiales Mayor (G°6) y Oficiales ayudantes (G°5). Pero como vimos en los datos cuantitativos, en la actualidad las mujeres representan solo el 2,5 % de la Escala de Oficiales.

Seguidamente están los cargos ocupados por el personal subalterno, en donde también se encuentran nivelaciones de autoridad entre puestos laborales. Quienes tengan mayor grado, Suboficial Mayor (G°4) y Sargento 1° (G°3) deben estar a cargo del puesto *Encargado de turno*. En la práctica, de lo observado en las entrevistas, hay pocos policías subalternos con estos grados en seccionales, por lo que en muchas ocasiones este puesto está ocupado por Cabos (G°2).

Lo mismo sucede con el puesto de *Internato* y el *Encargado de OTA* que también tienen cierto grado de autoridad dentro de las comisarías. Junto con los *jurídicos*, a estos puestos se le agrega el beneficio de trabajar seis horas y descansar un día del fin de semana.

Entre las entrevistadas para el presente trabajo se reportó el testimonio de cuatro oficiales, una ocupa el puesto de Jefa de dependencia y tres el de Subcomisaría de guardia. Cinco mujeres ocupan el puesto de encargado de turno, una de ellas es Sargento y el resto es Cabo. Dos mujeres a cargo del puesto de Encargado de OTA, ambas siendo Cabo. Y por último una Cabo a cargo del puesto de Internato. Del total de las entrevistadas, 12 mujeres policías están o estuvieron en cargos de mando.

Ante la consulta de si existe diferencia entre hombres y mujeres en cargos de mando, únicamente dos manifestaron observar que a algunas mujeres jefarcas les cuesta más imponer autoridad por su condición de género.

“Les decía “anda al kiosco¹⁷ a relevar”. Te decían que “sí”, iban, daban la vuelta y estaban durmiendo en el fondo. Como que a la orden de ella no le hacían caso. Y ella tenía que estar como maestra de guardería, cuidándolos a ver si realmente van. Se pudrió la mina y se fue a la mierda” (Entrevista 9: Escala Básica, adulta joven).

La otra porción mayoritaria, indica que el ejercicio de la autoridad es una cuestión de carácter, dejando por fuera el factor género. Entre las diferencias, algunas muestran su inquietud por transformar la forma de ejercer la autoridad, la necesidad de crear una policía más humana,

¹⁷ Los kioscos policiales son las “*casillas de vigilancia policial que se encuentran distribuidas en distintos lugares de Montevideo y a lo largo del territorio nacional*”. Están incluidos en los Bienes de Interés Departamental N° 35639. Información disponible en <https://nomada.uy/guide/view/attractions/4355>

más empática con los trabajadores que la integran. Pero esto a veces se confunde con falta de carácter, poniendo en tela de juicio la capacidad para ejercer la profesión.

“¿Por qué cuesta ser mujer? Porque venís con esas ideas de humanizar y te dicen, “no, no”... venís con ideas de dignificar el trabajo del resto, y “no, no, esto es así, esta mina está mal de la cabeza”. Pero yo no puedo separar al policía del ser humano que está detrás del uniforme. Y eso es criticado. Me lo han criticado y me lo critican todo el tiempo” (Entrevista 1: Escala Básica, mediana edad).

Queda explícita la resistencia existente de trasladar conocimientos y habilidades asociadas a lo femenino y al ámbito privado, como la empatía o lo emocional, a la esfera pública. Es vista como una amenaza a la forma organizacional (Federici, 2018).

“Yo quiero dejar la huella de marcar una diferencia, que podés ser policía, pero también sos humano. Que se piense siempre en el factor humano. Que lo que sea que pase, que sepan que pueden contar conmigo” (Entrevista 16: Escala Oficial, mediana edad).

Emerge de estos relatos la necesidad de re-pensar las formas de relacionamiento en el interior de la seccionales, pudiendo estar vinculado tanto al proceso de feminización, como a todo el proceso de la reforma policial en la que se ha visto sumergida la institución. No obstante, a partir de los tonos en que ambas policías expresan su voluntad de incluir valores más empáticos en la posición de mando, podemos observar una gran diferencia entre el relato de la policía femenina perteneciente a la Escala Básica y a la de Escala de Oficiales. En la primera notamos una sensación de frustración y limitación, en tanto en la segunda podemos observar un mayor poder de agencia. Dicha distinción se torna relevante, si pensamos que en la Escala de Oficiales, en donde habría mayor poder transformativo, solo se encuentran el 6% del total de las mujeres policías.

Es importante subrayar que las entrevistas se hicieron en el mes de noviembre de 2022, donde el suicidio de policías estaba en agenda pública¹⁸, y los diarios alertaban de un crecimiento exponencial de casos luego de que en un lapso de 48 hs fueron registrados tres consecutivos.

“Vi un caso particular, teníamos un compañero desarmado, estaba siempre conmigo hasta que yo recibo la orden de que hay que armarlo. Le digo al comisario, mire jefe,

¹⁸ A modo de ejemplo: <https://www.infobae.com/america/america-latina/2022/11/01/preocupacion-en-uruguay-por-el-aumento-de-los-suicidios-entre-policias/>

no está para devolverle el arma. Y la respuesta del Comisario fue, “¿vos sos médico?” Le devolvieron el arma y a los tres días el muchacho se pegó un tiro.” (Entrevista 12: Escala Básica, mediana edad).

Podemos catalizar el deseo de algunas mujeres por construir una policía más humana, que se ven restringidas por la propia cultura hegemónica, y por el ínfimo porcentaje de mujeres en lugares de poder.

10.1.3 Uso de la fuerza

La principal característica distintiva de esta institución es el uso legítimo de la fuerza. A continuación, abordaremos el vínculo entre las mujeres policías con esta herramienta.

Dentro del abanico de mujeres entrevistadas, sólo dos dijeron haber tenido que hacer uso de la fuerza en diversas ocasiones. Las restantes manifestaron haberla usado en contadas ocasiones, e incluso algunas confesaron no haber tenido que usar nunca la fuerza en su trayectoria laboral.

Es importante recordar que generalmente la trayectoria laboral de las uniformadas se caracteriza por ser cambiante, muy pocas han hecho exclusivamente su recorrido en seccionales. A la mayoría también les ha tocado también realizar patrullaje en otras unidades, como el Programa de Alta Dedicación Operativa (PADO), Grupo de Respuesta Táctica (GRT), etc, en donde el uso de la fuerza es más requerido. En seccionales corresponde al puesto de patrullaje a pie/móvil, custodias de detenidos o custodias de víctimas de violencias domésticas, aunque las entrevistadas señalaron que en muchas ocasiones también es requerido para el puesto de guardia interna, que es ejercido dentro de la unidad.

El puesto de patrullaje en móvil es el que está más expuesto a utilizar la fuerza, y en términos de Monjardet (1996) es el que más marca esa distancia entre Oficiales y subordinados. Este puesto requiere decisiones rápidas e instantáneas del propio funcionario subordinado, que en el momento no pueden ser supervisadas por el Oficial que está ejerciendo su puesto dentro de la unidad. Es en esta función donde más juegan las dos herramientas principales destacadas por Monjardet: la autoridad y la fuerza. Y a su vez, continuando con las reflexiones del autor, permite una *inversión jerárquica*, donde el funcionario en territorio bajo su criterio ejecuta la operativa.

“Había una costumbre que llegabas a la unidad y te decían “yo con mujeres no trabajo, yo con mujeres no salgo a la calle”, y ahora estamos tomando, ganamos terreno...

como eras mujer, tenías que decir, “no, no, yo soy bruta, yo soy esto, yo soy fuerte” para que alguien pudiera contar contigo en la fuerza operativa. Que eso ahora, en este momento, no está pasando.” (Entrevista 1: Escala Básica, mediana edad)

Retomando lo visto en los capítulos anteriores, las mujeres han tenido que dar lucha para alcanzar puestos de autoridad en la organización policial dentro de las seccionales. Se vieron forzadas a cambiar sus expresiones y modalidades para ser acreditadas en determinadas posiciones sociales. Pero como veremos a lo largo del análisis, esta percepción de que algunas cosas han ido cambiando puede estar condicionada por factores como la antigüedad, desarrollo del *carácter*, o grado en el escalafón. En el siguiente caso, una mujer con menor grado plantea su impotencia ante ciertos límites que aún se le imponen.

“Y sí, es machista porque te digo. Ya con el uso de la fuerza, ahí, ya te das cuenta. El hombre es hombre, él hace uso de la fuerza. Y vos tenés que estar ahí, como un florero, digamos. Mirando lo que él hace... Porque vos si opinas, “vos callate sos muy floja”. Bueno me pasó una vuelta...me dijeron: “Ay ponete a llorar también, ay ay. a ver sos policía”. Son cosas que como que te chocan, te marcan. Yo pensaba, si agarran a uno de mis hijos y le hacen eso, a mí no me va a gustar” (Entrevista 12: Escala Básica, mediana edad)

En esta cita queda representado lo contraproducente que resulta mostrar rasgos empáticos o sensibles para el desarrollo de las tareas. Es asemejado a la falta de *carácter*, atributo esencial para ser legitimado en la institución (Vigna, 2020; del Castillo, 2022).

“Pero como, que, tus compañeros, también pasaba, yo era la única femenina del turno. Te cuidaban como si fueras, no sé, algo que se caiga y se podía romper” (Entrevista 4: Escala Básica, mediana edad)

“La mayor parte que trabajé en la policía siempre estuve en la calle. Salía a la calle y decían, “no, no, pero vos sos mujer, tenemos que cuidarte”, y yo le decía, “pero no, somos policías todos”” (Entrevista 2: Escala Básica, mediana edad)

“Ayer una compañera dijo así. Vino y le dijo al oficial que estaba acá conmigo: “Hoy no me pidas mucho que me pusieron una dotación que mide 1,10”. Entonces yo agarré y le dije, ¿y quién es? Me dijo, “ni sé cómo se llama”- Yo para asegurarme de que no la conocía. Entonces agarré y le dije, “y vos porque subestimás a la gente por el tamaño”” (Entrevista 9: Escala Básica, adulta joven)

Los *verdaderos policías* deben proporcionar seguridad y protección a la ciudadanía; y para eso deben mostrarse fuertes y valientes ante la misma (Garriga, 2012). Los relatos demuestran las barreras que han tenido que ir derribando las mujeres para ser tomadas como un par, y para no ser subestimadas por su género. Y como lo detalla una de ellas, esas barreras aún no se han derribado del todo. Las mujeres de porte más pequeño aún son vistas como una sobrecarga para sus compañeros/as, y si quieren ser validadas, deben demostrar tener el suficiente *carácter*.

“Yo me sentí re cuidada cuando trabajé. No tengo nada que decir. Mil veces, “quédese acá, señora, yo voy, yo golpeo”. Yo iba, porque yo siento que era la que tenía que proteger, porque yo era la encargada de todos. Y era al revés, ellos me cuidaban a mí”
(Entrevista 10: Escala Oficial, adulta joven)

Los puestos operativos donde es utilizada la fuerza no sólo representan la forma más directa de demostrar experticia y profesionalidad, si no que, al ser un puesto que revierte las jerarquías, y otorga cierto poder informal, es la forma que tienen aquellos con bajo grado de poder posicionarse en la escala social. En otras palabras, los puestos encargados de combatir el delito en el territorio otorgan status en este sistema (Monjardet, 2010), lo que explicaría la resistencia por ceder dichos puestos, al entenderse que representa una pérdida de autoridad.

“E: Eso, un compañero mío me dijo así, “yo te quiero mucho, sos tremenda persona, pero yo contigo a la calle no voy a salir”. Siempre me dijo lo mismo. Siempre me dijo lo mismo.

R: ¿Y por qué te decía eso?

E: Porque dice que se tiene que cuidar él, y me tiene que cuidar a mí. Que pasa más trabajo cuidándose a él y cuidándome a mí. Bien, comentario re machista... Porque la dotación mujer siempre trata de bajar la pelota para buscarle una solución y no directo al... La dotación hombre, ta es tipo, bueno ta ta, terminalo acá. No tienen paciencia”.

(Entrevista 9: Escala Básica, adulta joven)

Si bien acotan que las modalidades y el uso de la fuerza ante la ciudadanía varía según el *carácter* del policía, hay una tendencia a indicar que las mujeres, ya sea por estrategia, por su menor porte físico, o por la personalidad, buscan anteponer el diálogo al uso de la violencia, yendo contra los modos tradicionales de realizar la tarea.

“Pero creo que es un tema de personalidad, de carácter. No de género. Me parece que va mucho cómo trates, que hay que ser un poco más inteligente, tratar de ganarlo (más) con el respeto que con la fuerza” (Entrevista 3: Escala Básica, adulta joven)

No es menor mencionar que este relato pertenece a una mujer que ingresó a la policía en el año 2021, hace un año que trabaja en el puesto de patrullaje en móvil y confesó no haber tenido un enfrentamiento. Podemos discernir que ella no muestra esa necesidad de cambiar su personalidad o tornarse más masculina para poder ocupar dicho puesto operacional a diferencia de la primera, quien había ingresado en 2006. Las nuevas formas de concebir el *carácter* y llevar a cabo las tareas estaría avalando el ingreso de mujeres a dichos puestos de trabajo. Incluso está siendo avalada la formación de dotación exclusivamente femenina, que en el pasado era impensado. Si una mujer estaba en el puesto de patrullaje en móvil, siempre estaba acompañada por un policía masculino. Se entendía, y aún es entendido por algunos y algunas policías, que en un enfrentamiento es necesario contar con la fuerza masculina. *“La mujer es muy raro que haga la fuerza, vos estás ahí acompañando, en apoyo”* (Entrevista 12: Escala Básica, mediana edad).

Resultante de este apartado, podemos observar discriminaciones que aún persisten hacia las funcionarias femeninas, o por considerarlas carentes de carácter, o por su porte físico, para ocupar cargos operativos. Cargos que requieren autonomía, fuerza y experiencia, generan status y autoridad en este sistema, y están fuertemente expuestos a la opinión pública. De igual modo, dado la masiva incorporación de mujeres policías al cuerpo policial, percibimos cierta permeabilidad en los últimos años.

10.2 SEXUALIDAD Y DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL

La organización, plantea Guerrero (2010), representa el aspecto estructural y estático de la administración pública burocratizada. El autor considera que existen diversas herramientas actuando simultáneamente para su mantenimiento. Porque cuanto más crece, más difícil se hace su gestión, y más poder se concentra en las altas jerarquías.

Las categorías surgidas desde las entrevistas muestran a la sexualidad como una de estas herramientas, y su perpetuación en el tiempo están relacionadas al potente poder de las jerarquías por sobre la discrecionalidad de los puestos laborales dentro de las seccionales, los cuales la mayor parte del tiempo se disputan por policías con el mismo grado en el escalafón. El movimiento entre puestos más y menos estables, y que otorgan más o menos

autoridad planteados por del Castillo (2023), funcionan a favor de la disposición de la sexualidad. A continuación, se presentan 3 categorías (maternidad, acoso sexual y sexualidad como mérito implícito) para dar cuenta de ello.

10.2.1 *Maternidad*

La policía estuvo conformada durante casi dos siglos mayoritariamente por población masculina, lo que implicaba que la mayoría de sus integrantes no tenían las responsabilidades domésticas y de cuidado a su cargo, ni tampoco la institución se enfrentaba a ausencias de sus miembros por largos periodos de tiempo, necesarios y otorgados por derechos de maternidad. Por tanto, veremos que la maternidad no queda exenta de las temáticas que adquieren relevancia al incrementarse la presencia femenina en la fuerza policial. Las mujeres con antigüedad en la policía reconocen el hecho de que pensar en quedar embarazada puede repercutir en su carrera profesional, mientras que las madres jóvenes se ven sorprendidas por las consecuencias aparejadas al concebir su bebé.

“Me pasó con el primer embarazo, en su momento no pude hacer el curso de pasaje de grado, me vi afectada y demoré un año en hacerlo. Y ahora, por ejemplo, también, hice un párate. Hacemos suposiciones, pude haber ascendido, o no” (Entrevista 16: Escala Oficial, mediana edad)

Esta cita pertenece a una Oficial que dio cuenta de las incompatibilidades entre la carrera profesional y la maternidad. Tensión que ha sido ampliamente abordada por la literatura feminista, y evidentemente no es un asunto que atañe exclusivamente a esta institución. Sin embargo, no hizo mención a repercusiones en su posición funcional.

A continuación se presentan dos casos de mujeres pertenecientes a la Escala Básica que sí comentan consecuencias en sus posiciones funcionales por el goce del derecho de licencia por maternidad.

“E: Cuando se me estaba para terminar (la licencia maternal) solicité por escrito la posibilidad de tomar mi puesto de antes. Me dijeron que “no”...

R: Ser madre y volver, es difícil entonces

E: Es como pagar un derecho de piso, y nuevamente volver a empezar de cero. Bueno lo que tenías, lo perdiste, ahora a empezar de cero y así estoy. Estoy hecha un comodín, en el fondo, acá, en donde sea” (Entrevista 9: Escala Básica, adulta joven)

Con congoja, la reciente madre comentó al principio de la entrevista que estaba pensando en darse de baja de la policía por la imposibilidad de hacer coincidir el régimen horario laboral que le había tocado pos-concepción, con el tiempo de cuidado que requerían sus hijxs. Pero que no sabía qué hacer, porque había ingresado muy joven a la policía y no se veía trabajando en otra cosa; además, disfrutaba mucho su trabajo. La funcionaria trabaja hace más de diez años en la policía, y antes de su embarazo ocupaba un puesto que le permitía acomodar sus horarios. Sin embargo, en el retorno de la licencia por maternidad le había tocado ocupar los puestos dinámicos de las seccionales, configurando esto un descenso en la posición social.

“me sentí por un momento, ¿pa qué hice? ser madre fue como lo peor... fue lo que le dije a la psiquiatra. Me siento mal por tener las cuatro horas por derecho¹⁹, por ser madre. Fue como, qué horrible” (Entrevista 19: Escala Básica, adulta joven).

Este segundo caso trata de una policía que al poco tiempo de ingresar se certificó por maternidad, y relata que vivió dos experiencias totalmente distintas en ambos periodos. Mientras que antes de ser madre la alentaban a aprender; en el periodo pos-concepción le asignaron el puesto de fajina con la justificación de la incompatibilidad de las cuatro horas con los otros puestos operativos. Según su relato, podría estar aprovechando esas horas para continuar aprendiendo; y por eso tomó la decisión de asociarse al sindicato²⁰ *“me asocié en el sindicato, porque le dije “me están mandando a limpiar y la verdad yo entré a la policía para ser policía””* (Entrevista 19: Escala Básica, adulta joven). El puesto de fajina representa un descenso en la escala social dentro de la institución, y en este caso, no fue asignado por haber cometido un error o por falta de capacidades, sino por el hecho de estar haciendo uso de su derecho por maternidad.

Los cambios institucionales y sociales en el transcurso de esta última década han modificado la matriz estructural de la policía, generando controversias entre los antiguos y nuevos policías. En este régimen disciplinario no quedaba casi margen para reclamos, ni para el tiempo libre. La policía siempre fue vivida como un trabajo de dedicación total (del Castillo, 2020). Según

¹⁹ Refiere al art. 12 de la Ley 19161, el derecho de subsidio parental para cuidados: lo puede usar instintivamente el padre o la madre, una vez finalizado el subsidio por maternidad y los seis meses del recién nacido. La actividad laboral no excede la mitad del horario laboral, ni puede superar las cuatro horas diarias.

²⁰ La sindicalización policial en Uruguay fue formalizada en 2006, y a datos de 2020 lo integran el 35% del total de los funcionarios que están nucleados en dos fuertes asociaciones. Por un lado, el Sindicato Único de Policías del Uruguay (S.U.P.U) el cual fue fundado en 2004 y abarca a nivel nacional a policías activos y retirados, funcionarios penitenciarios, bomberos, guardias de tránsito y de seguridad. Y por otro, el Sindicato de Funcionarios Policiales de Montevideo (SIPFOM), que representan la organización política más fuerte de los trabajadores de Uruguay (Calandrón, 2020)

las entrevistadas, negarse a cumplir un servicio podía conllevar serías represalias. El incremento de derechos laborales ha contribuido a cambiar la noción para algunas mujeres policías.

“A mí me gusta la policía de ahora, se piensa más en los derechos, tanto de las personas como del policía. Antes a la policía no le importaba tu familia, si no tenías donde dejar a tu hijo, te dejaban preso y chau. Quedabas preso” (Entrevista 15: Escala Básica, adulta joven)

La maternidad, que incluye tiempo de ausencia, y una exigencia física y mental incluso cuando la funcionaria ya está cumpliendo sus funciones, van en detrimento con la disposición espacio/temporal que el trabajo requería para los antiguos policías. Por esto, cuando las madres reclaman sus derechos son catalogadas como *las complicadoras*, arriesgando la estabilidad en sus puestos de trabajo.

“Después quedas mal vista. Como “esta policía complicadora”. Pero ta, yo hacía valer lo que me correspondía, hacía valer mi derecho” (Entrevista 15: Escala Básica, adulta joven)

“Yo le dije eso al Comisario: “no puede ser que a uno la sentencien por ser madre”” (Entrevista 7: Escala Básica, adulta joven)

“Escuchas frases como “pah esa mina está embarazada ya no viene a trabajar eh...” es un castigo por dar vida” (Entrevista 1: Escala Básica, mediana edad).

Dichos fragmentos dan cuenta de la afectación emocional que implica este proceso. Las repercusiones a nivel laboral para las madres policías no se terminan en el momento de la concepción. Durante los primeros años de vida de sus hijos e hijas las responsabilidades de las tareas domésticas y de cuidados siguen recayendo de manera desproporcionada sobre ellas, produciendo una sobrecarga para las mujeres (Carrasquer, 2013). Son causantes de estrés, y persiste el temor de perder su posición laboral por la condición de ser madres (Sirimarco, 2021).

Otro punto a remarcar y que abre la puerta de análisis del vínculo entre organización policial y sexualidad, es que las recientes madres ven en decaimiento su potencial profesional a causa de este factor. Sobre todo, aquellas jóvenes y pertenecientes al escalafón básico, que perciben cómo las posiciones alcanzadas previas al embarazo estaban asociadas a que eran vistas por sus compañeros y superiores como cuerpos sexuados.

“Yo lo sentí. Me embaracé, me casé. Ya no servís para mierda ninguna. Cuando ingresé fui tratada de una manera y después de mi licencia maternal, fui tratada totalmente distinta. Si hubiera llegado a esta seccional soltera, sin hijos, iba para arriba, enseguida” (Entrevista 19: Escala Básica, adulta joven)

Estos dos factores, las ausencias por su rol materno y la pérdida del factor sexualidad son señalados por las protagonistas como causantes de estrés y conflictos en el ambiente laboral, pérdida de posiciones laborales y dificultades para avanzar en la carrera profesional. Sobre el segundo factor profundizaremos en los próximos apartados.

10.2.2 Acoso sexual

10.2.2.1 Descripción de los datos

“Oír con un oído feminista es oír a quien no es oída, oír cómo no nos oyen. Si nos enseñan a silenciar a algunas personas, un oído feminista es un logro” (Ahmed, 2022: 15)

La literatura especializada mantiene que una de las principales formas de ejercicio del poder que tiene la policía, es sobre el cuerpo de sus propias funcionarias. Esgrimen que existe una desigualdad en el terreno de la sexualidad que marca las relaciones de poder. Los sentidos que se construyen funcionan como menosprecio por las profesionales, y determinan las posiciones sociales dentro del sistema (Sirimarco, 2021). Respecto a ello, en este capítulo, analizaremos estas dinámicas en el contexto uruguayo.

De las veinte mujeres entrevistadas en esta investigación, nueve reportan haber experimentado al menos un caso de acoso sexual. En tanto, de las once mujeres que declararon no haber pasado por esa situación, tres describieron casos de acoso laboral. Las doce mujeres manifiestan que estos acosos fueron ejercidos por un jerarca, y dos de ellas agregan que, además, tuvieron otras situaciones de acoso con compañeros de su mismo grado. En ambos casos, sea sexual o laboral, se puede vislumbrar la predominancia de las personas que ocupan cargos de autoridad como las señaladas de impartir el agravio.

Si bien todas coinciden en que estos episodios suelen tener mayormente a las mujeres como víctimas, es importante hacer mención que, al consultar por acoso sexual, cuatro de las mujeres policías indicaron que la problemática no es solo un asunto que atañe a las mujeres. Expresan haber presenciado casos de acoso hacia hombres en más de una ocasión. Incluso, dos entrevistadas agregaron que fueron a declarar a la Comisión de Acoso en el Ministerio del

Interior como testigos de un hombre acosado. Sin embargo, también dan cuenta de que este bajo número puede estar condicionado por los mandatos masculinos que frenan a los hombres a expresar el haber experimentado estas situaciones. Así, las restantes dieciséis entrevistadas han sabido solo de casos de acoso de parte de hombres hacia mujeres.

Otro dato extraído de las entrevistas que será de utilidad en el presente análisis trata del marco en donde se desarrollan los acosos sexuales. Cuando se les preguntó si habían presenciado casos de acoso sexual de hombres hacia mujeres, todas manifestaron no haber presenciado nunca un caso. En su totalidad evidencian tener conocimiento del fenómeno, pero por su propia experiencia, por escuchar relatos de compañeras o por las denuncias que son realizadas.

En la misma línea, se encontró que a partir de preguntar a las propias víctimas por el contexto en los cuales son llevados a cabo los episodios, mayormente respondieron que éstos se han dado en espacios privados, sin testigos. En menor proporción, comentaron que había otros hombres presentes y cómplices de lo que estaba sucediendo. En ningún caso se mencionó la presencia de otras mujeres, siendo concordante con lo reportado anteriormente.

Los datos recabados de las entrevistas muestran que las mujeres víctimas de acoso sexual, en su totalidad, forman parte del escalafón de escala básica e ingresaron a la Escuela Policial con menos de treinta años. Las mujeres entrevistadas que ingresaron a la formación de la Escuela de Oficiales y ejercieron como tales durante toda su trayectoria laboral, expresan no haber pasado por esa situación. Y se repite lo mismo para el caso de las mujeres que ingresaron a la Escuela Policial después de los treinta años. Esto marca una tendencia clara en las características de las mujeres propensas a ser elegidas como blanco de acoso sexual.

En cuanto a las acciones tomadas por las víctimas de acoso sexual, solo una realizó la denuncia formal en la Comisión Permanente de Acoso Sexual que funciona en el Ministerio del Interior. Por su parte, cuatro informaron a su jerarca y el resto no informó de la situación. De las que fueron víctimas de acoso laboral, dos no informaron la situación y una dio cuenta al Jefe de la Dependencia.

Ante estas situaciones, las medidas tomadas por la institución se reparten de la siguiente manera. La única mujer que realizó la denuncia formal, efectuada en 2015, manifiesta que tuvo el apoyo del Comisario de la seccional y la denuncia tuvo el andamio correcto. Quienes realizaron informes al jefe de la dependencia por abusos de parte de un Encargado de turno o dotación de Patrulla pie a tierra/ móvil, a tres las derivaron a otra dependencia. Siendo estos

casos en 2006, 2015 y 2020. Se destaca que el último fue un caso de acoso laboral a diferencia de los dos primeros, que fueron de índole sexual. Y solo a una, quien comunicó al Comisario su incomodidad con un compañero, se la tomó en cuenta y derivaron a la parte acosadora a otra dependencia. Es de precisar que este caso sucedió en el año 2021.

En suma, a partir de las entrevistas queda claro que las distintas formas de acoso resultan un fenómeno extendido al interior de la policía. En particular, las mujeres jóvenes pertenecientes al personal subalterno son las más propensas a ser víctimas de acoso sexual.²¹ Las denuncias formales son poco frecuentes, y a menudo las sanciones informales recaen sobre las propias víctimas y no sobre los victimarios.

10.2.2.2 El acoso y la nueva policía

Existe una clara diferencia en el modo de percibir las situaciones de acoso entre las policías que ingresaron antes de la implementación de las políticas de género, y las que ingresaron después.

Las policías más antiguas relatan que no tenían dónde denunciar el acoso, ni tenían con quien quejarse. Como se explicó anteriormente, los principales ejecutores de los acosos son los jerarcas. Estos, a su vez, son los encargados de darle curso a las denuncias que se imparten en las seccionales. Por otra parte, enfatizan que previo al surgimiento de las políticas de género, existía una protección entre los jerarcas. Entonces, las probabilidades de realizar las denuncias en otra dependencia y que la misma resultase positiva para la víctima, eran realmente bajas. La concepción de la *organización corporativa de la masculinidad* es trabajada por Rita Segato (2021) como una derivación de la necesidad que se le presenta a los hombres para confirmar su masculinidad. El status que les atribuye ser hombres requiere entre otras cosas, desarrollar relaciones de mando, crueles y utilitarias; dejando a las mujeres en el papel de objeto, disponibles y desechables en complicidad de sus pares.

“El Oficial quería salir con una compañera y la compañera no quería salir con el Oficial... El Oficial te sancionaba, hoy él, mañana otro, pasado otro. Porque le hacían el favor, o te ganaban por cansancio. Porque todos los días estabas sancionada a rigor, o te arruinaban el legajo a sanciones porque no quisiste salir con él.

R: ¿Lo has visto?, ¿te ha pasado?

²¹ Para una mejor ilustración, se deja en Anexos las gráficas que detallan la distribución de los acosos sexuales y las medidas tomadas por la institución

E: Si, a mí me dibujaron a tipas²² con cosas como esas... Yo lo viví, y cualquier policía de 2005 para atrás. Policía femenina que hables, te puede llegar a contar esa experiencia. Porque la que más o que menos la vivió, el acoso. El acoso constante”
(Entrevista 4: Escala Básica, mediana edad)

Derivado del paulatino incremento de las normativas y decretos creados para reconocer derechos, subyace en algunos relatos de las policías veteranas la sensación de un cierto cambio. Entienden que en la actualidad hay más herramientas a disposición para defenderse. El hecho que se haya creado una comisión externa²³ que garantiza confidencialidad y protección a la víctima y a sus testigos, y que actúa de forma independiente, desdibuja la omnipotencia con la que se manejaban los jerarcas, generando, según ellas, una disminución en los casos de acoso y un mayor poder en las mujeres.

“A veces estás en un lugar y por orden mía y punto, sin explicaciones tenés que estar ahí. Hoy en día sí, te tiene que dar explicaciones” (Entrevista 1: Escala Básica, mediana edad)

“Antes era más moneda corriente, y vos no digas nada porque sos una complicadora. Eso pasaba, pasaba mucho más. Pero no había redes sociales casi, no había medios de comunicación, no había formas de hacer un informe y que ese informe llegara a buen puerto y se culminará con toda la investigación. Hoy por hoy sí, entonces eso es lo que está frenando un poco todo esto” (Entrevista 4: Escala Básica, mediana edad)

Hay que tener presente que esa postura proviene de las mujeres que ya están avanzadas en edad y que ya han alcanzado ciertos cargos de poder en la estructura institucional. Como planteamos anteriormente, la edad y la jerarquía marcan las probabilidades de verse imbuida en estos episodios. Cuando vemos la perspectiva de las mujeres más jóvenes, subalternas y que tienen pocos años de experiencia, la visión se modifica. Expresan que las situaciones de acoso sexual están latentes en la cotidianidad de su trabajo. Y si bien admiten conocer las herramientas con las que disponen formalmente para defenderse, son conscientes que su uso puede condicionar su futuro laboral.

“E: Todas las que son nuevitas, todas coquetitas. A todas les pasa

²² “Tipa” es la forma coloquial de llamarle a las sanciones.

²³ La Comisión Permanente de atención a situaciones de acoso sexual en funcionarios/as del Ministerio del Interior fue creado en 2012, por el Decreto n° 40/13 y tiene su sede en el Ministerio del Interior. Sus principios rectores son: confidencialidad, diligencia y celeridad, prohibición de represalias. (Decreto n° 40/13, 2012)

R: *Alguna situación tienen (de acoso)*

E: *Si, porque se hacen los vivos los jefes por lo general.”* (Entrevista 19: Escala Básica, adulta joven)

“porque viste que el hombre siempre va a buscar sacar provecho, no sé. De salir contigo. El que se arrima es pa eso” (Entrevista 3: Escala Básica, adulta joven)

Mientras las tres primeras citas de este apartado pertenecen a policías que ingresaron en el año 1999 y en el año 2006, la cuarta y quinta pertenecen a policías que ingresaron en el año 2021. Más allá de los dos factores de edad y jerarquía, que pueden estar influyendo en la sensación que tienen las primeras mujeres policías sobre la caída en las situaciones de acoso, hay que tener en cuenta al secretismo como principal mecanismo de poder. Dado que *“para el poder, el secreto no pertenece al orden del abuso; es indispensable para su funcionamiento”* (Foucault, 1977: 105). Como vimos, ninguna de las entrevistadas ha presenciado un caso: *“Sé que hay. Pero no lo he visto”* (Entrevista 3: Escala Básica, adulta joven), lo que podría explicar esta sensación que tienen las que dejan de ser foco de acoso.

“Yo veía que el tipo me perseguía, me mandaba a llamar, me cambiaba de funciones. Llegaba yo y el tipo aparecía. Estamos hablando de una oficina que tenía 5 computadoras... no me necesitaba a mí para nada. Tenía su secretaria, o sea. Yo llegaba y me hacía ir, me preguntaba pelotudeces personales que no tenían nada que ver con el trabajo. Yo qué sé, cosas incómodas. Y bueno ta... pedí pase” (Entrevista 5: Escala Básica, mediana edad)

Como obstáculo para realizar la denuncia formal, se suma también el hecho de la dificultad para comprobar la veracidad de los hechos. Sara Ahmed (2022) en su investigación sobre denuncias de abusos sexuales destaca la normalidad con la que se instalan determinadas conductas que no son cuestionadas por nadie más que la víctima, lo que dificulta el trabajo para confiar en el propio juicio. En oposición a lo anterior, son conductas públicas, pero por su acepción comunal siguen su curso. Que una de las protagonistas decida relacionarse con sus compañeros estrictamente por cuestiones laborales porque sabe que otro tipo de trato la configura a ella en un cuerpo sexualizado, remite a actitudes normalizadas que generan, en términos de Ahmed, violencias invisibilizadas. Generalmente, explica la autora, el acoso no se presenta como una acción puntual, son acciones que se van corriendo de los límites, y esas desviaciones muchas veces son imperceptibles para la propia víctima; *“hay pequeños cambios*

en la conducta, la intimidad como intimidación, pequeños signos de algo, formas de hablar y de hacer (“cada vez más incómodos”)” (Ahmed, 2022: 200)

En efecto, podemos observar que las políticas públicas con perspectiva de género tienen sus límites. Límites, que son el resultado que tuvo la reforma policial uruguaya en su conjunto al intentar combinar elementos civiles y policiales. De este modo, las nuevas políticas *“interpelaron una serie de símbolos, rituales, representaciones colectivas, formas de pensar, de hacer y de sentir que habitaban el corazón identitario de la institución policial y el de sus funcionarios... las transformaciones introducidas por la reforma fueron resignificadas y (des)apropiadas por muchos policías”* (del Castillo, 2023: 30).

Del Castillo (2023) enfatiza que a nivel general las mayores resistencias se encontraron en el cuestionamiento a las formas establecidas de las relaciones sociales de la Policía Nacional. En los siguientes apartados ahondaremos en el modo que se configuran los acosos sexuales, para poder echar luz sobre las limitaciones a las que se enfrentaron las reformas basadas en género.

10.2.2.3 Te mandan a picar

Por lo que emerge de las entrevistas, el acoso en este ámbito laboral se viste generalmente como una propuesta sexual. Y su rechazo genera lo que las policías llaman métodos de castigo.

“te puedo decir algo de mi experiencia... ese jefe era depende. Si vos te acostabas con él, era donde vos ibas a estar. Ibas a estar cómoda o ibas a picar a chechenga”.

(Entrevista 8: Escala Básica, adulta joven)

Como se explicó, en las seccionales hay puestos más valorados que otros. Unos por el status que proporcionan, cargos en los cuales se maneja cierto grado de autoridad; y otros por las ventajas concedidas, funciones que requieren menor esfuerzo físico o que conceden horarios y descansos más beneficiosos.

“El compañero ese, me mandaba a picar todos los días, a todos los lados. Era la única yo y había como 80 policías, y un día me dijo, bueno si no querés picar sabés lo que tenés que hacer, un horrible.” (Entrevista 2: Escala Básica, mediana edad)

En tal sentido, y teniendo en cuenta que los jefes son quienes deciden qué funcionarios ocupan dichos puestos, el rechazo o aceptación de una propuesta sexual tendría repercusiones directas en los puestos laborales. Todas las entrevistadas que contaron haber rechazado una propuesta sexual por parte de un jefe, vieron afectada su función. Pasaron a trabajar en

puestos menos valorados o en horarios que les desestructuraba la vida diaria, lo que en la jerga policial le llaman “*te mandan a picar*”. En términos de Scott (1996) son estas acciones las que construyen y consolidan las relaciones de poder entre géneros, la sujeción de las mujeres como forma de control y dominio.

Nuevamente es importante enfatizar que esto atañe sobre todo a las mujeres jóvenes, y a las ejecutivas de los escalafones inferiores (G°1 y G°2). No es menor subrayar que son ejecutivas de escala básica, porque están más expuestas al nomadismo laboral. Sus puestos no están garantizados, y están cotidianamente a la orden de su jerarca. La potencial flexibilidad y precarización en la que pueden devenir sus funciones marcan las relaciones laborales, otorgando aún mayor poder a quienes están a cargo de destinarlas (Federici, 2018).

“Nunca viví la situación. En cuanto alguien quiso tirarme alguna, le paré el carro y listo. Pero capaz que lo vivo como Oficial” (Entrevista 16: Escala Oficial, mediana edad).

El rechazo a una propuesta sexual por parte de una Oficial, vemos que no tiene consecuencias directas ni en su posición social, ni en su rol funcional dentro de la organización policial. Evidenciando que esta estructura de dominación deja opciones únicamente para el empoderamiento a una minoría privilegiada de mujeres (Fraser, 2006).

Por otra parte, emerge en los relatos el vínculo entre el carácter y las probabilidades de ser víctimas de acoso que, como vimos, es un atributo que se adquiere a través del régimen disciplinario propio de la institución. El policía debe ser formado para liderar y enfrentarse a situaciones complejas; de esa forma es que va incorporando este aspecto a su personalidad. Es una de las características que los diferencia de los civiles. Por esto, las nuevas policías que provienen de una estructura sin orden ni jerarquías son señaladas como carentes de carácter (del Castillo, 2023). Y, en consecuencia, más vulnerables a ser objeto de acoso.

“Creo que tengo un carácter bastante especial como para permitir que alguien me venga a acosar. La parte acosadora, identifica a una mujer más vulnerable y le buscan la vuelta” (Entrevista 20: Escala Básica, mediana edad).

Si sumamos el aporte de la última cita en cuanto a que mayoritariamente son más propensas a ser víctimas de acoso sexual las personas que se encuentran más vulneradas en el sistema, ya sea por jóvenes, *carencia de carácter*, menor status o autoridad; a lo imperante que resulta respetar los códigos informales (que en este caso indican reportar al jerarca antes de realizar la

denuncia formal) y observamos los resultados que tuvieron las gestiones realizadas por las entrevistadas, se visibiliza una de las mayores barreras a las que se enfrentan las políticas públicas basadas en género: la contundencia de la socialización informal para la persistencia de la cultura hegemónica.

10.2.2.4 *Ir pintada*

“que te oigan como una persona que se queja, es lo mismo que no te oigan” (Ahmed, 2022: 9)

Las protagonistas tienen muy presente que denunciar, o notificar a un superior de estos hechos puede resultar en un traslado para ellas, catalogando a éste como otro método de castigo.

En sus palabras, este traslado lo que busca es generar un desorden en el plan de vida de las funcionarias. Explicitan ejemplos como que la nueva dependencia quede lejos y/o trasmano del lugar de su residencia. Otras secuelas que también se mencionan están relacionadas con tener que adaptarse a otras zonas de trabajo, a contextos más críticos donde las condiciones de trabajo cambian, a modificaciones en el régimen horario. Lo anterior eleva su valor si tenemos en cuenta que *“en mujeres que son sostén de hogar, el lujo se vuelve urgencia”* (Sirimarco, 2021: 11).

“Laboralmente, en la policía pasa (el acoso sexual). He escuchado y no hacen la denuncia. Aguantan a veces determinadas cosas porque tiene miedo de que las corran de ahí también... él es el superior, mañana me lo voy a cruzar y me va a judear. O ponele, que en un futuro me saquen de acá que tengo mis horarios arreglados, el 150 me deja en la puerta de mi trabajo, por decirte algo. Entonces, eso, las mujeres tienen que aguantar a veces.” (Entrevista 10: Escala Oficial, adulta joven)

Algunas opinan que esto ya no es usual, a razón de que antes los jefes no debían justificar los motivos por los que decidían trasladar a un funcionario, lo cual cambió a partir de la reforma policial. Sin embargo, en los relatos aparece un testimonio afectado por un hecho así, ocurrido en el correr del año 2022.

“E: Me pasó algo raro el año pasado, que por equis situación, que no puedo entrar en pormenores, salí premiada, ¿entendes? A un lugar que te vas de penitencia, ¿no?”

R: ¿Sin explicaciones?”

E: Sí, sí, de onda. Como te decía, no puedo entrar en pormenores... Cumplo, hago, trabajo. ¿Entendes? No voy tipo a parasitar al trabajo, y salgo premiada con esto. Tremendo balde de agua fría con nieve, cubo de hielo y todo adentro” (Entrevista 20)

Según las protagonistas, el acto de denunciar o informar a su jerarca no sólo puede implicar una afectación en su rutina o en su función laboral; agregan también, que implica una marca directa en la integridad de la funcionaria.

“Pero además ibas con un balde de pintura, “esta milica es complicadora”, esta milica es esto, esta milica es aquello, porque vos denunciaste acoso” (Entrevista 4: Escala Básica, mediana edad).

“Todo, desde cambiarte de un lugar a otro. Capaz ese lugar te sirve porque tenés tu vida más o menos programada, con los horarios que manejas. Lo peor de todo, igual, es que hablen horrible de tu persona, gente que ni te conoce. El famoso en la jerga, “te pintan”” (Entrevista 20: Escala Básica, mediana edad).

Es fundamental indicar que ambas se retroalimentan. Quedar como “*la complicadora*” en el lugar que les toque ejercer el rol, tiene efectos en la relación cotidiana con los compañeros y las funciones designadas. La construcción del sujeto policial está basada en la disciplina, la lealtad, el respeto por la autoridad (Garay, 2006). Las actitudes que se corren de estas reglas de comportamiento son vistas como negativas y se asocian a actitudes civiles (Sirimarco, 2009). Una policía expresó: “*yo no soy una jurista*” (Entrevista 9: Escala Básica, adulta joven), haciendo referencia a aquellos que protestan y reclaman a la autoridad. Ser *jurista* está mal visto dentro del mundo policial, es quien entorpece el trabajo y no se adapta a *ser* un policía.

“Entonces si yo hacía la denuncia, no me ponía solo a él en contra. Se iba a pasar la pelota y se iba a decir: “esta hizo tal cosa”. Y a los lados que fueras, ibas pintada” (Entrevista 4: Escala Básica, mediana edad)

A su vez, el término “irse pintada” refuerza la idea de organización corporativa masculina necesaria para mantener las relaciones de poder (Segato, 2020). En el sentido que “*conduce a los hombres a la obediencia incondicional hacia sus pares -y también opresores- y encuentra en aquellas las víctimas a mano para dar paso a la cadena ejemplarizante de mandos y expropiaciones*” (Segato, 2020: 15). Certifica, además, que no es un asunto que haya quedado en el pasado, sigue vigente operando desde nuevos formatos. En el pasado se hacía más visible, era una corporación que se apoyaba y realizaba el acoso en conjunto, mediante sanciones.

Actualmente toma otras formas más difusas y escondidas, a través de la desvalorización de la reputación funcional.

Como plantea Segato, esta masculinidad no atañe exclusivamente a los hombres. Remarca que las mujeres que alcanzan lugares de poder en las instituciones también incorporan dichas características, las cuales les permiten pertenecer a esta corporación y beneficiarse del status por añadidura (Segato, 2020). Precisamente, uno de los relatos da cuenta de ello. Una mujer policía luego de detallar las peripecias a las que había sido sometida por no aceptar una propuesta sexual de su jerarca, manifiesta que cuando por fin le otorgaron pase a otra seccional, la mujer comisario que estaba allí le transmitía órdenes del anterior comisario. Órdenes que tenían el cometido de continuar complicando la jornada laboral a la víctima. Esto no habría cesado hasta que la víctima amenazó con realizar la denuncia formal.

Podemos notar que el acoso sexual interfiere en los procesos de selección de las tareas asignadas, y pone en cuestión la adaptabilidad de la víctima a las normas informales que garantizan la cohesión interna (Monjardet, 2010). Se puede catalogar como otro de los factores explicativos de la permanencia en el tiempo de los acosos sexuales.

10.2.3 Sexualidad como mérito implícito

Los antecedentes muestran que la sexualidad explica en gran medida las desigualdades estructurales en las que se encuentran las mujeres policías, dado que las relaciones de poder se asienta en un continuum entre la violencia sexual y el uso voluntario de la sexualidad (Sirimarco, 2021). Aquí abordaremos este vaivén, la complejidad que esconde, e intentaremos dar cuenta de algunos de los mecanismos que existen para mantenerlo activo.

Entre las entrevistadas existe una lectura compartida sobre los beneficios que vienen de la mano de aceptar una propuesta sexual. Antes de continuar en esta línea, es importante hacer mención a que ninguna se identificó con este accionar; pero sí pudieron dar cuenta del fenómeno. La afirmación: “*Acá la que se quiere acomodar, sabe lo que tiene que hacer*” (Entrevista 5: Escala Básica, mediana edad) se presenta como un saber compartido.

Las formas de ascenso en la Policía Nacional son por concurso y por antigüedad. La legitimidad de la última está basada en el valor positivo que tiene la experiencia dentro de esta institución, en el entendido de que el saber policial se adquiere a través del trabajo cotidiano y la práctica (Monjardet, 1996; del Castillo, 2023). La idoneidad para el cargo no es simplemente entender las tareas y las normas formales. En el trabajo policial toma un valor relevante la capacidad

para tomar decisiones eficientes y rápidas en cada situación específica (Monjardet, 1996). Por esto, el autor identifica que la *selección* de los roles funcionales se fundamenta en estas premisas: experiencia e idoneidad.

“E: Bueno, hay una que está en la comisaría ahora que es la mujer del Comisario. En pareja... Yo estoy trabajando incómoda por esa situación... Ella no me puede venir a ordenar algo que no sabe hacer. Para mandar y ordenar, tenés que tener el conocimiento, saber lo que estás diciendo.

R: Ella está como encargada digamos

E: Si, está de encargada. Que era el cargo que tenía yo” (Entrevista 11: Escala Básica, mediana edad)

A partir de esta cita, podemos empezar a observar cómo la sexualidad se cuela en estos procesos de *selección* que identificó Monjardet, y determina relaciones de poder dentro de las seccionales policiales.

En la misma línea, del Castillo (2023) en su análisis de la reforma policial uruguaya explica que *“no debe leerse el ascenso como el simple salto de un escalafón a otro, sino más bien como un movimiento que oscila entre el dinamismo y la estabilidad, entre la horizontalidad (permanencia) y la verticalidad (ascenso)”* (del Castillo, 2023: 34). El antropólogo plantea esta situación para explicar la estigmatización que sufrieron los oficiales que ingresaron con la nueva normativa; porque fueron vistos en el mundo policial como carentes de experiencias y, por tanto, ineficientes para el cargo. Por eso, su argumento fue utilizado exclusivamente para referirse a los ascensos de grado en el escalafón.

“Y ta, que no valoren tu trabajo, que no valoren tu grado. Es que va también en la persona, capaz que podés tener algún jefe que se acueste con cualquiera, pero si el loco sabe que vos tenés más grados, lo que sea, por lo menos dale un lugar a la persona” (Entrevista 14: Escala Oficial, mediana edad).

A lo largo de la entrevista la Oficial dio cuenta de las dificultades que ha encontrado para hacer valer su grado ante policías con más antigüedad que ella, coincidente con los hallazgos de del Castillo. Pero como se observa en la cita, también en esta situación se refleja que la sexualidad es un factor que incluso, en ocasiones, tiene mayor relevancia que el grado. Muestra que la verticalidad otorgada por el ascenso se flexibiliza cuando se interpone el interés sexual del jerarca.

Podemos detectar una gran diferencia entre el significado que tiene el factor sexualidad para aquellas que ocupan los puestos de subcomisario y comisario; y aquellas que disputan el resto de los puestos. Para las primeras puede implicar límites a la hora de ejercer la autoridad, elemento fundamental para el buen desarrollo de su trabajo. Mientras para el resto del personal subalterno, no sólo está en juego la autoridad, sino que se pone en peligro su estabilidad laboral.

“E: Mira yo estoy cómoda donde estoy, yo me gané todo esto. Pero tengo muy presente el hecho de que me puedo quedar sin mi puesto. En realidad, nadie tiene el puesto garantizado, nadie. Ni el encargado de turno, los únicos son los Subcomisarios y los Comisarios, que es obvio. Después el resto.

R: ¿Del grado 1 al 4 sería?

E: Claro, hoy vos sos jurídico y mañana andas patrullando pie a tierra. Nadie tiene el puesto comprado” (Entrevista 4: Escala Básica, mediana edad).

Continuando con la línea de pensamiento de Monjardet, y el valor al que se le atribuye a la antigüedad en este sistema organizacional, es notoria la tensión existente entre estas dos formas de adquirir estabilidad laboral. *“Ascender exige haber permanecido, habitar un grado durante determinado tiempo. Es durante esa permanencia donde el sujeto policial se gana y legitima su eventual promoción”* (del Castillo, 2023: 34). Mientras la antigüedad sí cuenta con legitimidad, veremos en las próximas citas cómo la sexualidad, en contraposición, es considerada una manera “fácil” de ganarse la posición funcional.

“Está mal vista por los rumores, y no tanto rumores, porque pasa. Porque por lo general, escala. La mujer que es joven, que es bonita, que tiene lindo físico, escala por eso. ¿No?” (Entrevista 2: Escala Básica, mediana edad).

“es que muchas mujeres utilizan su condición de femenina para conquistar un rango más alto. Para estar un poquito más cómoda o para acomodarse en algún lugar, para cambiarse de sección, de comisaría de zona, de lo que sea. Lo he visto, y ya lo había escuchado antes de ingresar a la policía” (Entrevista 3: Escala Básica, adulta joven)

“Acá para estar cómoda con el comisario, tenés que estar con él. Te pone donde vos quieras, donde vos quieras. Querés estar allá en el obelisco, estás” (Entrevista 9: Escala Básica, adulta joven)

En consecuencia, se puede inferir que el masivo ingreso de mujeres jóvenes en los últimos años representa una amenaza en la estabilidad de los puestos obtenidos y la autoridad otorgada

mediante la experiencia para los policías con antigüedad y subalternos. A partir de aquí se puede inducir que las competencias dadas entre mujeres muchas veces tienen de trasfondo el peligro por perder posiciones sociales dentro del sistema. Esto coincide con lo remarcado por Sirimarco (2021), cuando refiere a que a las mujeres les cuesta mucho alcanzar posiciones sociales en esta institución; pero que incluso cuando ya han logrado asentarse, sus puestos quedan permanentemente a prueba, por una desigualdad en el *escenario de lo sexual policial*.

Lo que se desprende de los fragmentos anteriores es una representación de lo que subyace en la totalidad de los relatos, un saber compartido por quienes habitan el ámbito policial. La utilización de la sexualidad se presenta como una herramienta, y quien la utilice podría mejorar su situación laboral.

El problema es que en la asunción de este “saber popular” se desprende la subestimación de la capacidad que tienen las mujeres para alcanzar determinados puestos que requieren idoneidad o un óptimo manejo de la autoridad. La antropóloga argentina Calandrón (2021) en sus investigaciones dio cuenta de ello: “*en las Fuerzas Armadas hay una tendencia a considerar a las mujeres más en función de su sexualidad que de su desempeño*” (Calandrón, 2021: 51). De esto resultan diversos conflictos entre el personal.

“O sea, los policías viejos. O me ha pasado que he escuchado, me lo han dicho: “las policías mujeres están en la oficina por hacer determinadas cosas”. Que yo estaba en la parte administrativa porque me había acostado o le había hecho cosas, que no voy a repetir, por estar cómoda. Y me reí.

R: Ahí va

E: Claro, te acomodaste con un jefe, o te arrodillaste, o algo. No piensan que son las capacidades que podemos llegar a tener. Porque podés tener 20 años de policía, pero si no sabés manejar una computadora ya no es problema nuestro” (Entrevista 7: Escala Básica, adulta joven)

No es menor la aclaración proporcionada por la funcionaria, estos dichos provienen de policías *viejos*. La reforma policial mediante su intento por profesionalizar y civilizar, produjo una vulneración en los principios morales y simbólicos que determinaban las posiciones sociales dentro de la organización, impactando mayormente a aquellos que habían consolidado sus posiciones en el sistema anterior (del Castillo, 2023).

A diferencia de los ascensos por concurso o por antigüedad en un cargo, que son méritos explícitos (señalados en la normativa del Estatuto Policial), la sexualidad como instrumento de ascenso se presenta como un *mérito implícito*. Es importante marcarlo, en primer lugar, porque la existencia de este mérito sería implementada por los máximos jerarcas institucionales, que en caso de efectivamente ser cierto lo que las policías perciben, utilizarían recursos públicos (puestos laborales) como forma de obtener un beneficio personal, dando cuenta del potente poder concentrado en quienes están encargados de dirigir la administración de la organización (Guerrero, 2010). Esto implicaría, por tanto, un problema institucional

En segundo lugar, es fundamental discernir que cuando las protagonistas refieren a la sexualidad como medio de ascenso no se puede aseverar o refutar que haya existido necesariamente un intercambio sexual o una estrategia consciente de todas las funcionarias beneficiadas con una posición funcional (ninguna confesó haber usado este método, ni presenció un intercambio sexual a cambio de un ascenso). A modo de ejemplo, una mujer policía contó que cuando tenía 18 años quedó de encargada de turno, a cargo de 80 policías que eran más grandes y contaban con más experiencia que ella. Menciona que en su momento se sentía orgullosa de su logro, sin embargo, tiempo después, notó cómo el comisario que le había otorgado dicho puesto la empezó a mirar diferente, no le prestaba atención a lo que ella decía y un día llegó a “*manosearla*”. En este caso, según su narración, su rechazo tuvo como represalia que le hayan puesto un *secretario* de intermediario; con la justificación de evitar contacto con ella. Entre la angustia del relato, la víctima asumió haber sido muy ingenua en dicho momento, propio de la edad que tenía.

El siguiente caso, que sirve como otro ejemplo, lo contó una entrevistada recordando un caso de acoso sexual a una compañera:

“Una muchacha que era jurídica, que no sé si sigue siendo policía porque nunca supe más de ella, era muy jovencita. Tendría unos 18 o 19 años. Y pasó que había un Subcomisario que la acosaba mediante mensajes de texto. Y ta, ella no le decía a nadie... la cuestión era que ella vivía con su abuela, y vino su abuela para hablar por eso que estaba pasando. Y ta, ella quedó muy acongojada ¿no?. Quedó mal porque lógico, el hombre tenía más de 40 y ella 18 o 19, y que la abuela viniera a decir lo que ella no se animaba. Te podrás imaginar, fue todo un caos, ella no sé si entró en depresión o qué, no la vimos más, pero sí vimos los mensajes que el hombre le mandaba, porque la abuela nos mostraba, y eran muy muy zarpados” (Entrevista 12: Escala Básica, mediana edad)

Si se observa, la joven policía había alcanzado prontamente ocupar el cargo de *jurídica*, uno de los puestos más valorados en las seccionales. Sin embargo, se interpreta fácilmente que no hubo una acción propia para concretarlo. Ni se puede deducir que haya previsto que luego le iba a llegar una propuesta sexual (acoso sexual) por parte de su jerarca. En ambos ejemplos notamos que los beneficios otorgados eran parte de la estrategia de conquista del jerarca. Y a la vez denota la falsa interpretación que se puede estar dando sobre la situación, mientras el resto de los compañeros pueden estar interpretando esos ascensos como *méritos implícitos*, las implicadas podrían, por el contrario, estar siendo acosadas sexualmente.

Vinculando con lo que veíamos anteriormente, las mujeres subalternas manifiestan que deben cambiar sus modales para no ser vistas como mujeres, porque *ser mujer* te categoriza como un sujeto débil, emocional, pero también objeto de deseo; lo que provoca no ser vista como un funcionario más. Tiene de trasfondo la interpretación que mostrar rasgos femeninos conlleva ventajas en este *mérito implícito*, y la forma que encuentran aquellos que quedan en desventaja es desactivarlo mediante rumores, la exclusión y el desprestigio social.

“E: una femenina dijo que yo me había acostado con cierta cantidad de personas de un turno... y eso se desparramó, fue un reguero de pólvora. Entonces un día me enojé, porque yo tengo a mis hijos. Estaba sola en ese momento, pero me molestó. Entonces lo que hice fue, junté a todas las personas de ese turno, la traje a ella y al interno, que era el encargado del personal. Y le dije, a ver con cuál de ellos me había acostado yo, que me dijeran

R: ¿Eran comunes?

E: Si, los rumores eran comunes. Vos te quedabas con la duda de si era verdad o mentira porque nunca nadie enfrentó a nadie. Claro, entonces yo fui y le pregunté de frente” (Entrevista 11: Escala Básica, mediana edad)

Entonces, aparte de las mencionadas, otras consecuencias que se observan de la existencia de este *mérito implícito* y el inherente estigma que genera, son las repercusiones que tiene sobre la disposición de la corporalidad de la mujer policía. Tanto el acoso, como el abuso y la imposición sexual enraízan las relaciones de control (Sirimarco, 2021).

“Horrible, es un asco. No puede ser que todo lo que vayas a hacer te vean, te quieren insinuar. Y en ese poquito que vos cedés, ya se aprovechan” (Entrevista 19: Escala Básica, adulta joven)

“¿Qué pasaba? yo venía saludaba a todos mis compañeros. Me ponía a chusmear, a conversar, y solo porque te reías o te saludabas con un beso ya se mareaban con los aplausos. Y ya al rato te estaban llamando, “¿cómo andas?” y si andaban en el móvil, venían a verte. Entonces, llegó un momento que, ¿qué hacía yo? te saludaba a vos que te conozco, la saludo a ella que la conozco, a vos no te conozco no te saludo” (Entrevista 4: Escala Básica, mediana edad)

“Yo desde ese momento aprendí que a los jefes no se les da más besos” (Entrevista 9: Escala Básica, adulta joven)

“Si, o sos delicada, te gusta arreglarte como mujer y se le confunden los papeles. No es que me arregle para vos, me arreglo para mí. No es que me pongo perfume caro para vos, me lo pongo para mí. No te confundas.” (Entrevista 20: Escala Básica, mediana edad)

Así como la experiencia es bien valorada y legitimada, vemos que la sexualidad como herramienta para obtener poder supone un desprestigio profesional (del Castillo, 2023; Sirimarco, 2021). Si traemos el concepto que Deleuze (1990) retoma de Foucault, asimilamos que en realidad mediante la sexualidad no se alcanza el poder. Por el contrario, es el dispositivo por el cual se sientan las bases para que el poder establecido se siga reproduciendo. Es un producto social y político que le da sentido a las tecnologías de dominación (Preciado, 2000).

“E: Ella cree que tiene el grado de él sí.

R: ¿Tiene más autoridad que su grado?

E: Tiene la autoridad que le deja tener él.” (Entrevista 11: Escala Básica, mediana edad)

Lo que los autores reflexionan se hace muy evidente en este análisis, sí deducimos que quien tiene el poder de crear, perpetuar y desactivar este dispositivo es el jerarca. La sexualidad está disponible como instrumento de ascenso social gracias a la habilitación implícita por parte de quien tiene la autoridad de otorgarla.

11 CONCLUSIONES

En esta tesis se buscó profundizar en el análisis de la dimensión de género en la organización y el funcionamiento policial.

Antes de proseguir con las conclusiones, es importante destacar que en el transcurso del análisis de resultados se evidencia la diversidad de posturas existentes que tienen las mujeres policías acerca de un mismo tema, resultando concordante con la literatura que cuestiona la noción de una cultura homogénea. Es cierto que existen líneas de pensamiento compartidas y distantes de otros sectores de la sociedad; pero como hemos visto también, los cambios que ha atravesado la institución en la última década trajeron aparejados quiebres en su estructura compacta, permitiendo mayor apertura y diversificación de los miembros que la componen.

Continuando, y en primer lugar, se pudo identificar el *carácter* como un factor determinante para la designación de los puestos laborales. Se presenta como uno de los requisitos necesarios para desempeñar la labor policial, se adquiere a través de la experiencia y es el rasgo más valorado en la cultura organizacional. Los significantes de este carácter fueron construidos en un sistema androcéntrico, es decir, en base a mandatos masculinos. En tal sentido, y como se muestra en el análisis, las mujeres debieron redoblar esfuerzos para alcanzar el arquetipo de *ser* una policía. Y aunque en la actualidad no se asocia al carácter con un género, sino con las capacidades para tomar decisiones y ejercer la autoridad, se evidencia que aún persisten diferentes dispositivos operando para desactivar estereotipos femeninos en los lugares de poder, más allá que sea un hombre o una mujer quien ocupe ese rol.

Encontramos que uno de esos dispositivos actúa en los cargos de autoridad, y trata de la incompatibilidad entre incluir ciertas actitudes y la capacidad de mando. Es notorio cómo las características empáticas y emocionales (relacionadas a lo femenino) se clasifican como negativas para el buen desempeño de la función (marcada por mandatos masculinos) y se las señala como falta de carácter, desacreditando la profesionalidad de quien quiere incluirlo. En esta institución, el uso de la fuerza es otra forma de ejercer la autoridad. La particularidad de este caso es que les permite a policías de bajo grado ocupar cargos en donde puede acceder a diversas fuentes de poder informal, y le otorga status en el sistema. Desde esa base, es que se explica la resistencia por ceder dichos puestos. Por ello, lo anterior también funciona como forma de descalificar a aquellos que no se amolden a los valores morales constitutivos del carácter, los cuales son aprehendidos en la escuela policial, y luego reforzados por la misma cultura hegemónica. Demostrar empatía o la asociación de debilidad con el tamaño de un cuerpo (estereotipos femeninos) son suficientes para ser catalogados como inapropiados para la obtención de dichos cargos tan valorados en la policía.

Para la *selección* de los puestos que requieren autoridad, los cargos de mando y en los que se utiliza la fuerza, observamos que los estereotipos basados en género repercuten en **cómo** deben llevarse a cabo las tareas, debiendo las mujeres amoldarse a una masculinidad situacional para poder ocuparlos, y por tanto, perpetuar la cultura hegemónica. De todos modos, es importante destacar que actualmente esto no es percibido por todas las mujeres de la misma forma, y existen mujeres ocupando dichos cargos que reivindican la necesidad de modificar los modos tradicionales de llevar a cabo la tarea.

Otro hallazgo referido a la incidencia del factor género en los procesos de *selección* evoca a la maternidad. Pudimos ver cómo la maternidad produce efectos en las posiciones sociales y roles funcionales en la policía. En primer lugar, y como en la mayoría de las instituciones, generalmente la maternidad implica un enlentecimiento de la carrera profesional. En segundo lugar, vinculado más específicamente al trabajo policial y la cosmovisión de un régimen laboral de dedicación total, las ausencias por el uso del derecho a la licencia maternal y por las responsabilidades que se le atribuyen a la misma pos-concepción, se evalúan como contraproducentes para el cometido y el deber de la profesión policial. Este juicio tiene repercusiones en la valoración del desempeño para las madres policías; resultando en incomodidades en el ejercicio de la función, incertidumbres sobre su estabilidad laboral o incluso, pérdida de puestos por hacer uso de sus derechos. En tercer lugar, y que incumbe especialmente a las madres jóvenes con bajo grado en el escalafón, se relevó la percepción que éstas tienen sobre un descenso en su potencial funcional luego de su reintegro pos-concepción, que les hace dar cuenta que las posiciones alcanzadas previas al embarazo estaban vinculadas a ser vistas como un cuerpo sexuado para sus compañeros y superiores. Acerca de este último punto se profundizó en este trabajo al notar, a medida que se iba avanzando en la recolección de datos, la relevancia que tiene la sexualidad en la organización funcional dentro de las comisarías de Montevideo.

Casi la mitad de la entrevistadas manifestaron haber sido víctimas de acoso sexual. Sin embargo, sólo una realizó la denuncia correspondiente. Esta naturalización en la cultura hegemónica que convierte a las víctimas en “complicadoras” torna el uso del derecho en su contra, limitando los alcances de la política pública. Asimismo, entre las entrevistadas se observó que las mujeres que ingresaron en edades más avanzadas y las que ocupan cargos en escalafones de oficiales no estuvieron expuestas a estas situaciones. Podemos inferir que las mujeres jóvenes que ocupan puestos menos estables y de menor autoridad se vuelven más propensas a ser víctimas de acoso sexual. La vulnerabilidad que proporciona el nomadismo de

los puestos ejecutivos de la escala básica es aprovechada por los jefes. Es decir, que más allá de que existan las herramientas institucionales para defenderse de ese delito, las mujeres deciden no usarlo. Y sus fundamentaciones dan cuenta de las implicancias que tiene a nivel relacional y laboral apoyarse en la institucionalidad. De las consecuencias identificadas por hacer uso de la herramienta, señalaron pérdida de autoridad y estabilidad en los puestos laborales, y repercusiones negativas de la imagen profesional.

En otro nivel, las policías destacan que la sexualidad representa una forma de escala social para mujeres policías jóvenes y con pocos años de antigüedad. A partir de esto se generan diversas convergencias a nivel relacional, sobre todo porque representa una amenaza para los policías con bajo grado en el escalafón que lograron posicionarse en la estructura policial mediante la experiencia y la idoneidad; pero que aún sus puestos dependen de la voluntad de las jerarquías temporales²⁴. Coherente con lo planteado en los antecedentes, vemos que la sexualidad puede permitir cierta agencia para escalar posiciones en el sistema, aunque también notamos la fragilidad, el estigma y el desprestigio profesional que supone esta modalidad de ascenso. En especial, por la poca legitimidad que produce en los procesos de selección que, en términos de Monjardet (1996) son los que mantienen la cohesión interna de los miembros pertenecientes a los rangos bajos del escalafón.

Es de apreciar que ninguna de las entrevistadas manifestó haber accedido a puestos denominados como “cómodos” mediante esta modalidad, pero sí, en la totalidad de los casos se lo mencionó como un fenómeno que tiene un impacto real en la dinámica de las relaciones sociales y laborales dentro de la organización. Hay que tener presente, además, que en el trabajo de campo de esta tesis no pudimos acceder a entrevistas de mujeres menores de 25 años. Que las entrevistadas en la muestra noten que las mujeres jóvenes ascienden rápido por el uso de su sexualidad, puede no estar considerando, por ejemplo, las capacidades propias de las jóvenes, o, de hecho, que los beneficios recibidos sean parte de la estrategia de conquista de un superior, pero en donde no está incluida la voluntad de la beneficiada. Y que incluso, las mujeres que obtienen beneficios puedan, a la vez, estar siendo acosadas sexualmente sin el conocimiento del resto de sus compañeros. La mayoría de los acosos sexuales no se desarrollan a la vista de los demás, y muchas veces la víctima, por las consecuencias que conlleva notificar o denunciar un acoso, se demora, o nunca llega a verbalizar y visibilizar los hechos. A su vez, no parece casual no haber accedido a testimonios de mujeres que reivindiquen haber hecho uso de su

²⁴ Por protocolo, el cargo de jefe de dependencia es rotado en las seccionales cada 2 o 3 años.

sexualidad como mérito implícito, porque como vimos representa una desvalorización profesional. Sin embargo, todo lo anterior nos invita a reflexionar sobre la disponibilidad de una herramienta que puede ser determinante en los procesos de *selección* de los puestos laborales, dispuesta por los altos jerarcas de la institución, que utilizarían recursos públicos para beneficios propios.

Si juntamos los últimos los apartados (maternidad, acoso sexual y mérito implícito) en donde analizamos cómo la sexualidad es determinante en los procesos de *selección* que planteó Monjardet, percibimos que la persona que se convierte en objeto de deseo del superior (se queje, no haga nada, o acepte) inevitablemente sufre consecuencias sobre su integridad, posición funcional y status. Se percibe que a medida que se avanza en la carrera profesional, la forma que encuentran las mujeres para evitarlo es un control sobre su corporalidad y comportamiento, siendo esto funcional al sistema.

Ante tal escenario, podemos notar que en varias dimensiones el rol funcional y la organización está fuertemente condicionados por el género. Por un lado, podemos aseverar que los roles en cargos de autoridad están significativamente influenciados por los estereotipos de género, y funcionan de barrera para encauzar transformaciones. Sin embargo, se hace necesario destacar algunos dinamismos en las posiciones de poder, y, aunque débiles, también se pueden encontrar algunos destellos posibles al cambio. En tanto, por otro lado, observamos que la sexualidad se presenta como una de las herramientas para ordenar la organización. Y se percibe más resistente a los intentos por erradicarla, configurando un aspecto más estático y asentado.

En términos de poder, que es lo que en esta tesis nos propusimos reflexionar, podemos notar que existen diversos dispositivos que se conjugan para mantener y perpetuar las relaciones de poder basadas en el género, invisibles e implícitos. Ello permite la naturalización de mecanismos de poder, y favorece la subvaloración de la relevancia del fenómeno, que, entre otras cosas, remite a una discriminación y violencia institucional hacia los cuerpos sexuados, en este caso, el cuerpo de las mujeres policías jóvenes y subalternas.

Dados los límites propios de una tesis de grado, se tomó la decisión de dejar por fuera las voces de los varones policías. Pero pensamos que sus perspectivas son imprescindibles para lograr un análisis completo del fenómeno, en primer lugar, porque sería conveniente comprender los efectos que tienen sobre ellos los mandatos masculinos y femeninos. En segundo lugar, en este trabajo se relevaron únicamente vínculos sexuales heteronormados, dejando por fuera la restante diversidad de vínculos que también pueden estar sufriendo la misma violencia. Y en

tercer lugar, se entiende imprescindible conocer la perspectiva de quienes ejercen y mantienen estos dispositivos latentes, de modo de brindar un panorama más amplio de la problemática. Sobre todo, si consideramos el problema actual que tiene la institución con respecto al elevado índice de suicidios en varones policías. Conforme a esto, creemos que la perspectiva de género puede brindar herramientas para comprender estos hechos.

12 BIBLIOGRAFÍA

Ahmed, Sara (2022): *¡Denuncia! El activismo de la queja frente a la violencia institucional*. Caja Negra Editora, Buenos Aires.

Bobea, Lilian (2008): *Mujeres en uniforme: la feminización de las Fuerzas Armadas. Un estudio del caso dominicano*. Nueva Sociedad. Buenos Aires.

Butler, Judith (2007). *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós. Barcelona.

Britton, Dana (2003): *At work in the iron cage*. University Press. New York.

Calandrón, Sabrina (2012): *Amor y autoridad. Ejercicios legítimos del poder de las policías mujeres en su trabajo*. Revista del Museo de Antropología. Buenos Aires.

Calandrón, Sabrina (2014): *Género y Sexualidad en la Policía Bonaerense*. Universidad Nacional de General San Martín. Buenos Aires.

Calandrón, Sabrina; et al. (2020): *El proceso de sindicalización de los gremios policiales en Uruguay*. Íconos. Revista de Ciencias Sociales 67: 175-194.

Calandrón, Sabrina (2021): *Mujeres armadas en las policías y las F.F.A.A. argentinas*. Ed. Paidós. Buenos Aires.

Carrasco, C; et al. (2011): *Introducción. El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales*, en CARRASCO, C.; BORDERÍAS, C. y TORNOS, T. (eds.). Madrid.

Carrasquer, Pilar (2013): *«El redescubrimiento del trabajo de cuidados: algunas reflexiones desde la Sociología»*. Cuadernos de Relaciones Laborales. Madrid.

Del Castillo, Federico (2023): *Una mirada antropológica a la reforma policial uruguaya y su ocaso*. Revista Latinoamericana de Estudios sobre Seguridad.

- Fassin, Didier (2016): *La fuerza del orden. Una etnografía del accionar policial en las periferias urbanas*. Siglo veintiuno Editores. Argentina.
- Federici, Silvia (2018): *El patriarcado del salario*. Editorial Traficantes de Sueños. Madrid.
- Frederic, Sabina; et al. (2014): *De armas llevar: Estudios socioantropológicos sobre los quehaceres de los policías y las fuerzas de seguridad*. Ediciones de Periodismo y Comunicación (EPC). Argentina
- Frederic, Sabina (2020): *La gendarmería desde adentro: de centinelas de la patria al trabajo en barrios, cuáles son sus verdaderas funciones en el siglo xxi*. Siglo veintiuno Editores. Argentina,
- Foucault, Michel (1982): *Historia de la sexualidad, tomo I*. Siglo veintiuno Editores. Argentina.
- Folbre, Nancy (1995): *Holding Hands at Midnight: The Paradox of Caring Labor, Feminist Economics*.
- Garay, María (2005): *Los policías: una averiguación antropológica*. ITESO. Guadalajara.
- Garriga, José (2012): *Géneros en acción. Prácticas y representaciones de la masculinidad y la femeneidad entre policías bonaerenses*. Intersecciones en Antropología. Buenos Aires.
- Guerrero, Omar (2010): *Administración pública a través de las ciencias sociales*. Fondo de Cultura Económico. México.
- Haraway, Donna (1984): *Manifiesto para cyborg. Ciencia, tecnología y feminismo socialista del siglo XX*. Letra Svdaca. Buenos Aires.
- Lamas, Marta (2003): *Usos, dificultades y posibilidades de la categoría "género"*. UNAM. PUEG. México.
- Ley N. ^a 19315 (2015): *Aprobación de la Ley Orgánica Policial*. Art 47- Art 50. Ministerio del Interior.
- Monjardet, Dominique (1996): *Lo que hace la policía. Sociología de la fuerza pública*. Prometeo Libros Buenos Aires.
- Preciado, Paul (2022): *Manifiesto contrasexual*. Editorial Anagrama SA. Barcelona.