

# Women's Justice Center Centro de Justicia para Mujeres

Tel. (707) 575-3150 ✪ [www.justicewomen.com](http://www.justicewomen.com)  
PO Box 7510, Santa Rosa, CA 95407



Versión en inglés:

[www.justicewomen.com/pw\\_increasingwomensnumbers.html](http://www.justicewomen.com/pw_increasingwomensnumbers.html)

## Parte 1. Incrementando la cantidad de mujeres y su influencia en el trabajo policial

- **Introducción**
- **Los inmensos beneficios para las comunidades — Resumen de investigaciones**
- **Dos décadas de cifras perturbadoramente estancadas**
- **Once lecciones aprendidas, once estrategias para avanzar**
- **¡Derribar ese muro! y otros cambios fundamentales para incrementar la cantidad de mujeres y su influencia en el trabajo policial**
- **Modelos de cartas y sugerencias para obtener de la policía estadísticas sobre sexo y raza**
- **Recursos**

*Pulsa sobre cada título para leer el texto.*

### Introducción

La manera en que la policía responde a la violencia contra las mujeres es fundamental para la libertad de ellas en todo el mundo. Cuando las mujeres acuden a la policía en busca de ayuda, los agentes individuales que responden a su llamado están en la posición todopoderosa de ser los únicos guardianes con que ellas cuentan para obtener protección y justicia. Un agente puede optar por liberar de la violencia a una mujer investigando plenamente su caso y haciendo valer las leyes. O puede decidir sumergirla aún más en esa violencia al rehusarse a investigar apropiadamente y no poner a su servicio los poderes esenciales de la policía.

La policía tiene una discrecionalidad enorme e irrestricta al tomar estas decisiones, y las víctimas no cuentan con medios confiables para responsabilizar a los agentes. El riesgo aumenta todavía más por el hecho de que cuando la policía no responde en forma

apropiada, como ocurre con demasiada frecuencia, no hay ningún otro lugar al que las víctimas puedan recurrir. La policía, y sólo la policía, tiene el poder y la autoridad para intervenir y poner bajo control a un perpetrador violento.

En todo el mundo, la policía toma estas decisiones literalmente cientos de miles de veces al día en los momentos más críticos de las vidas de las mujeres. Sólo en Estados Unidos, las llamadas por violencia contra las mujeres constituyen más de un tercio de todas las llamadas que la policía recibe. En conjunto, la fuerza de todas estas decisiones policiales determina en gran medida si las mujeres del mundo vivimos o no en libertad, o si continuamos viviendo bajo la tiranía y amenaza constantes de la violencia masculina, un dominio unilateral de violencia que restringe todas las demás libertades por las cuales las mujeres hemos luchado tan arduamente. Sin importar cuán sólidas sean nuestras leyes sobre la violencia contra las

mujeres, si la policía no las hace valer nosotras no estamos mejor que si esas leyes no existieran en absoluto.

Es un atropello que, en todas partes, estos poderes fundamentales sobre las vidas de las mujeres continúen en manos de una de las instituciones más sexistas y dominadas por hombres que hay en el mundo. No se trata sólo de que las fuerzas policiales están conformadas por una abrumadora mayoría de hombres. Son hombres que han sido seleccionados de acuerdo a estándares patriarcales obsoletos, entrenados en academias de estilo militar y luego empleados en los enclaves insulares e hipermasculinos de departamentos policiales cuya historia, políticas y estructuras están sumamente permeadas por prejuicios contra las mujeres. De hecho, es difícil imaginar una clase de personas que sean peor reclutadas y menos aptas para una aplicación apropiada de las leyes sobre violencia contra las mujeres.

Es obvio que incrementar la cantidad de mujeres y su influencia en el trabajo policial debe ser una prioridad de primer orden para poner fin a la violencia contra las mujeres. No será fácil. La policía se resiste notoriamente a reformas de cualquier tipo. Pero cuando se trata de que las mujeres desafíen el dominio que los hombres tienen sobre los poderes y la cultura policiales, la policía puede ser

prácticamente inamovible. Peor aún, la policía con frecuencia se organiza y toma represalias activamente contra los esfuerzos legítimos de las mujeres por integrarse al trabajo policial, como dan fe muchas que lo han intentado. Es un hecho trágico que en los últimos 20 años ha habido muy pocos avances para las mujeres en el trabajo policial e incluso menos éxitos en eliminar

los prejuicios y políticas subyacentes contra ellas en las agencias de policía.

Se necesitan nuevas estrategias. Y, especialmente, es necesario que otras personas como tú hagan suya la causa. En esta sección damos a conocer algunas de las investigaciones, lecciones aprendidas y reflexiones para futuros rumbos.

## Los inmensos beneficios que para las comunidades representa incrementar la cantidad de mujeres y su influencia en el trabajo policial — Resumen de investigaciones —

Los beneficios de incrementar la cantidad de mujeres y su influencia en el trabajo policial van mucho más allá de mejorar las respuestas de la policía a la violencia contra las mujeres, aunque esta mejora por sí sola justificaría la causa.

Cada meta progresista para mejorar los servicios policiales—ya se trate de poner fin a la brutalidad policial, promover trabajo policial comunitario, reducir las quejas de la comunidad o disminuir las demandas judiciales—se ve potenciada al incrementar la presencia de mujeres en la policía.

El siguiente resumen de investigaciones sobre los beneficios de incorporar a más mujeres en el trabajo policial proviene de un artículo publicado en la [edición de junio de 2009 de la Revista \*Police Chief\*](#). Aunque es una declaración más bien blanda de lo que en realidad debería ser titular de prensa, el hecho de que este artículo haya sido publicado por una fuente policial de alto nivel lo hace especialmente útil como una hoja educativa para repartir

que ojalá pueda ser convincente incluso para las personas más escépticas de nuestra comunidad.

Extracto del artículo “Step Up to Law Enforcement: A Successful Strategy for Recruiting Women into the Law Enforcement Profession” [“Incorporándonos a la policía: Una estrategia exitosa para reclutar a mujeres en la profesión policial”], publicado en la edición de junio de 2009 de la Revista *Police Chief*:

- Las mujeres agentes han demostrado ser tan competentes como sus colegas hombres. Las investigaciones de departamentos [policiales] en nueve ciudades del país indican que las mujeres agentes estaban tan calificadas como sus contrapartes masculinos para el trabajo de patrullaje.
- Es menos probable que las mujeres agentes utilicen fuerza excesiva. En un estudio realizado por el Departamento de Policía de Los Ángeles, en las mujeres se observó una probabilidad significativamente menor de recurrir al uso de fuerza letal o excesiva, teniendo como resultado menos demandas judiciales y publicidad negativa para sus departamentos. También se observó el hecho de que la fuerza física *no* ha demostrado pronosticar ya sea una eficacia policial general o la capacidad de manejar situaciones peligrosas exitosamente.
- Las mujeres agentes pueden ayudar a implementar trabajo policial orientado a la comunidad. La comunicación, la resolución de problemas y la cooperación con personas de la comunidad—sellos del trabajo policial de estilo comunitario—son áreas en que las mujeres agentes reciben mejores evaluaciones que sus contrapartes masculinos.
- Emplear a más mujeres agentes mejorará la respuesta de la policía a la violencia contra las mujeres. Las llamadas por violencia en las relaciones de pareja son la categoría más voluminosa de llamadas que la policía recibe en todo el país. Debido a que la mayoría de víctimas son mujeres y la mayoría de golpadores son hombres, es importante tener mujeres agentes en la fuerza policial para que la respuesta a esas llamadas sea eficaz.

- Las mujeres agentes son a menudo capaces de mermar situaciones potencialmente violentas o agresivas por medio de su presencia y uso de habilidades interpersonales, reduciendo la necesidad de recurrir a la confrontación física.
- Incrementar la presencia de mujeres agentes reduce problemas de acoso sexual y discriminación dentro de una agencia policial. El acoso sexual es más prevalente en lugares de trabajo dominados por hombres. Contratar y retener a más mujeres reduce la subrepresentación numérica de mujeres agentes y, como resultado, mejora el entorno organizacional.
- La presencia de mujeres puede producir cambios en las políticas que son beneficiosos para la totalidad de agentes. La gerencia tiene un incentivo para examinar los estándares de selección y capacitación, las medidas de desempeño policial, políticas amigables a familias que apoyen tanto a la madre como al padre cuando hay un nacimiento o una adopción, diseño de uniformes y equipo, así como supervisión de todos los agentes. Un lugar de trabajo con diversidad de género es un mejor lugar para todo el personal juramentado.

## Dos décadas de cifras perturbadoramente estancadas

Es impresionante que hasta el año 2010 ha habido tan poco progreso en cuanto al número de mujeres en la policía. En 1990, ellas conformaban el 9 por ciento de elementos en las agencias policiales locales de Estados Unidos. En 2007, estadísticas del Departamento de Justicia revelaron que había sólo un 12 por ciento de mujeres agentes en dichas agencias. Y el 14 de septiembre de 2010, una audiencia del Comité Judicial del Senado estadounidense recibió testimonio de la [Mayoría Feminista](#) de que las mujeres todavía conforman apenas el 12 por ciento de las fuerzas policiales locales. Es también preocupante que ha habido pocos avances respecto al número de mujeres en rangos de mayor nivel.

Un estudio especialmente desalentador realizado en 2003 por el Centro Nacional para Mujeres en la Policía reveló que los pocos logros alcanzados por las mujeres en las fuerzas policiales se han debido, en gran medida, a decretos federales de consentimiento que han obligado a los departamentos de policía a contratar a más mujeres. Más preocupante aun, el estudio también halló que, cuando esos decretos expiran, el número de mujeres en estos departamentos empieza a disminuir rápidamente.

Por otro lado, es interesante que las minorías raciales sí han logrado avances mucho más significativos. Agentes de minorías raciales, que ahora conforman el 25 por ciento de toda la fuerza policial juramentada en Estados Unidos, casi han alcanzado la paridad. La resistencia de la policía al cambio parece centrarse con mayor intensidad en su renuencia a renunciar al control masculino de los poderes policiales.

Aquí en el liberal Condado de Sonoma, California, donde tenemos diez departamentos de policía medianos y pequeños, hemos trabajado continuamente durante más de 15 años para incrementar el número de mujeres y minorías en las fuerzas policiales locales. Hemos recopilado estadísticas, publicado una gran cantidad de artículos, conformado fuerzas de trabajo, recogido miles de firmas para peticiones, asistido a repetidas rondas de reuniones municipales y ayudado a entablar más de una docena de demandas judiciales; también hemos organizado protestas, participado en incontables reuniones con las autoridades, llamado a los agentes federales, publicitado los beneficios y traído especialistas de diversas

partes del país; nos hemos unido a otras organizaciones, hemos tenido reuniones en la municipalidad, conseguido el apoyo de líderes de la comunidad,

...¡y veamos los lamentables resultados!

Trascurridos 15 años, hemos podido obtener un buen apoyo comunitario para incrementar la cantidad de mujeres en el trabajo policial. Pero al mismo tiempo, según nuestro conteo más reciente en noviembre de 2008, en todas nuestras diez fuerzas de policía había sólo un 8 por ciento de mujeres agentes, un avance de apenas un par de puntos porcentuales desde que iniciamos nuestros esfuerzos hace 15 años. Peor aún, en los diez departamentos había en total sólo siete mujeres agentes con un rango de sargentas o de mayor nivel. Lo peor de todo, según ese mismo conteo de noviembre de 2008, las mujeres conformaban únicamente el 5 por ciento de cadetes que se graduarían de la academia de policía.

## Once lecciones aprendidas, once estrategias para avanzar

### **Lección aprendida #1 – Es improbable que el control ejercido por los hombres en la policía pueda acabarse en departamentos individuales por medio de esfuerzos comunitarios aislados.**

Los poderes policiales patriarcales están muy arraigados y sus cimientos institucionales demasiado afianzados e interconectados. Los esfuerzos comunitarios por abrir el trabajo policial a las mujeres son importantes. Pero dado que son esfuerzos locales aislados, sin importar cuán sostenidos o sofisticados sean, los departamentos de policía individuales pueden fácilmente resistirlos y socavarlos. Intentar poner fin al control masculino sobre los poderes policiales sólo a través de esfuerzos comunitarios aislados tiene tan pocas probabilidades de éxito como tratar de erradicar cualquier otra discriminación generalizada e institucionalizada sin apoyo de esfuerzos organizacionales abarcadores.

La intensidad de la determinación de la policía de mantener un exclusivo dominio masculino sobre el trabajo policial no puede sobrestimarse, como tampoco su obstinada resistencia al cambio. Conviene volver a mencionar los hallazgos del estudio realizado por el Centro Nacional para Mujeres en la Policía en 2003: aun cuando se aplican los formidables poderes de decretos federales de consentimiento que ordenan a los departamentos de policía contratar a más mujeres, los logros empiezan a perderse tan pronto como esos decretos expiran.

**Medidas para avanzar:** Los esfuerzos por incrementar la cantidad de mujeres y su influencia en el trabajo policial deben ser combinados y coordinados más allá del nivel comunitario. Los grupos de trabajo regionales, estatales y nacionales serían un gran paso hacia delante para romper el collar de fuerza que la policía puede fácilmente ponerles a los esfuerzos comunitarios. Es especialmente crucial que las organizaciones nacionales de mujeres hagan suya esta causa. El Centro Nacional para Mujeres en la Policía ha sido un esfuerzo sobresaliente en esta área, pero no puede tener éxito por sí solo, sobre todo en vista de que su membresía está conformada principalmente por mujeres que ya están empleadas en las fuerzas policiales—un hecho que restringe las acciones que el Centro emprende. Las agencias de policía fácilmente monitorizan a integrantes que se salen demasiado de la línea y toman represalias contra ellas.

Los grupos de trabajo regionales, estatales y nacionales independientes, además de ser mucho más capaces de trabajar fuera del alcance de la policía local, tienen otras ventajas. Poseen más influencia y autoridad al acudir a los medios, recopilar recursos y poner en la mira puntos

de presión policiales, como las Asociaciones de Jefes de Policía, y otras entidades policiales estatales y nacionales. Al final de este artículo hay una lista de algunas de esas cruciales entidades de policía. A todas estas mega-organizaciones se les debe exigir cuentas por el hecho de no abrir el trabajo policial a las mujeres, y luego presionarlas para que lideren la causa.

### **Lección aprendida #2 – El solo hecho de lograr que más mujeres sean contratadas para el trabajo policial no resuelve el problema.**

Una y otra vez hemos visto lo que sucede cuando se tiene un éxito momentáneo en presionar a un departamento de policía para que contrate a más mujeres agentes. La policía contrata a varias mujeres para que ocupen cargos del nivel más bajo. Esto simplemente conduce a que hombres poderosos resentidos en la capa más alta de una organización de estilo militar emitan órdenes a mujeres carentes de poder en los niveles inferiores, un escenario en el cual los hombres proceden a masticar a las mujeres y sacarlas de una agencia. Sin cambios más profundos e integrales, el hecho de lograr que la policía contrate a más mujeres suele llevar a nuevas batallas solitarias, traumáticas e imposibles de ganar por parte de las agentes individuales.

**Medidas para avanzar:** Tendrán que producirse numerosos cambios internos antes de que muchos departamentos de policía sean entornos mínimamente habitables para las mujeres agentes. Es necesario contar con nuevos criterios de selección; políticas escritas eficaces contra el acoso sexual y sobre el embarazo; un compromiso permanente desde los niveles más altos en cuanto a la diversidad; sistemas de monitorización; sistemas de promoción libres de sesgos, y mucho más. Los cambios internos requeridos son tantos que los hemos agrupado en una sección separada. Como mínimo, debe prestarse atención a que estos cambios se produzcan simultáneamente a cualquier campaña para incrementar la cantidad de mujeres en la fuerza policial.

Pero un cambio en particular merece una mención especial. Los departamentos de policía que no tienen muchas mujeres en los rangos más altos deben hacer una contratación lateral de mujeres para puestos de gerencia policial. (Contratación lateral significa contratar personas experimentadas provenientes de departamentos externos.) Esta meta, por sí misma, puede ser muy difícil de lograr, especialmente en los departamentos que más la necesitan. Muchos departamentos de policía son tan insulares y cerrados que a menudo tienen prácticas estrictas no escritas de promover sólo a gente que ya es parte de ellos. Con el tiempo, dichas prácticas han conducido a que muchas

agencias policiales se vuelvan patentemente miedosas de toda persona que llegue desde el mundo externo. Y, por supuesto, abrirse al mundo externo es precisamente lo que debe ocurrir para que estos departamentos adopten medidas progresistas de cualquier tipo.

### **Lección aprendida #3 – Por diversas razones, hasta la fecha los grupos defensores de la justicia social y los derechos civiles y los grupos de mujeres se han resistido a asumir con seriedad la causa de incrementar el poder de las mujeres en la policía.**

Pocas cosas podrían influir más en promover el rol de las mujeres en el trabajo policial que los grupos sociales progresistas asumieran juntos esta causa. Y pocas cosas parecen más desconcertantes que su casi completa ausencia de la lucha. Llegar al fondo de las razones por las cuales las organizaciones progresistas han descuidado esta lucha es un paso crucial para lograr que se interesen en el tema. Acá mencionamos sólo algunas de las posibles razones, pero las analizaremos más detenidamente en otra sección.

Los grupos defensores de la justicia social y los derechos civiles que se ocupan de asuntos policiales tienen un enfoque bien establecido y tradicional en poner fin a los abusos súper agresivos de la policía. Desde esta visión estrecha de orientación masculina respecto a la justicia social, existe entre esos grupos la tendencia a evitar abogar por cualquier cosa que parezca favorecer la capacidad de la policía, o incluso a reconocer la legitimidad de los poderes policiales. Siendo así, abogar por una mayor presencia de mujeres en el trabajo policial puede parecer incongruente con las generalizadas posiciones reacias de estos grupos hacia la policía. Esa lógica, por supuesto, tiene graves defectos. Es dudoso que esos grupos puedan alguna vez alcanzar sus limitadas metas de poner fin a los abusos excesivamente agresivos de la policía mientras a los departamentos policiales se les permita continuar siendo enclaves hipermasculinos.

La renuencia de los grupos de mujeres a hacer suya la causa de las mujeres en la policía probablemente se deba a diferentes razones. No fue sino hasta hace poco tiempo que las mujeres, como clase, llegaron a estar en pleno contacto con instituciones policiales y de justicia. Hasta las últimas décadas ni siquiera había habido un cuerpo de ley significativo que la policía pudiera hacer valer en cuanto a los asuntos de seguridad que más les conciernen a las mujeres. Los grupos de mujeres aún no han definido una posición sólida respecto a cuestiones policiales. Algunos consideran que la profesión policial es irreparablemente patriarcal; otros son cautelosos de los poderes de represalia de la policía, mientras que unos más se sienten alineados a los fundamentos de la justicia social. Y el movimiento de lucha contra la

violencia hacia las mujeres, que originalmente se propuso cambiar las políticas policiales y de hecho tuvo algún éxito en ello, desde entonces ha sido en gran medida cooptado por la policía a través de restricciones contractuales.

En suma, la meta de incorporar a mujeres en el trabajo policial está seriamente obstaculizada porque, a excepción de algunos, los grupos progresistas han descuidado casi por completo este asunto.

**Medidas para avanzar:** Hay un vasto campo fértil y sin cultivar en el paisaje de la justicia, pero yace descuidado en el enorme punto ciego entre los grupos defensores de la justicia social por un lado y los grupos de mujeres por el otro. Sin prestarle atención, es imposible que logremos alguna de nuestras visiones para una sociedad más justa. Es menester que los grupos defensores de la justicia social y los derechos civiles se den cuenta de que las necesidades de las mujeres en el sistema de justicia, aunque distintas de las necesidades de los hombres, no se oponen a éstas sino son un complemento necesario en una lucha auténtica por la justicia para todas las personas. Y los grupos de mujeres deben ver que el marco de la justicia social, por muy poco invitador que resulte ser en su forma actual, es uno a partir del cual se puede trabajar y que es posible utilizar con autoridad para ayudar a asegurar la atención a las necesidades de justicia de las mujeres, incluyendo la cuestión de incrementar su rol en la policía.

Una de las estrategias más factibles y con mayores posibilidades de éxito para promover el rol de las mujeres en el trabajo policial es lograr que grupos progresistas participen en la lucha. La Unión Americana de Libertades Civiles (ACLU), la Asociación Nacional para el Progreso de las Personas de Color (NAACP) y la Organización Nacional para la Mujer (NOW), así como grupos progresistas locales y regionales que hasta la fecha han prestado tan poca atención a estas cuestiones, deberían ser aliados naturales y poderosos en la lucha. Pero tomará algún tiempo llegar a estas organizaciones con esfuerzos educativos coordinados para que sean parte de la causa: se requiere no sólo de educarlas respecto a los beneficios de incorporar a mujeres en el trabajo policial, sino también de una educación diseñada para arrojar luz sobre los puntos ciegos determinados por el género que han llevado a descuidar estos asuntos.

El optimismo radica en el hecho de que empezamos desde la sed compartida de una sociedad más justa. La promesa es que al cerrar las brechas creadas por haber ignorado el género en la justicia podemos dar pasos enormes hacia la meta de justicia para todas las personas.

**Lección aprendida #4 – Al final, otras poderosas instituciones patriarcales casi siempre se unirán a la policía para obstaculizar los esfuerzos comunitarios por poner fin al control masculino sobre el trabajo policial.** Alcaldes, miembros de concejos municipales, editores de medios de comunicación y otros líderes de la comunidad a menudo harán comentarios y gestos alentadores respecto a incrementar la cantidad de mujeres en la policía. Pero al final raras veces utilizarán su influencia para apoyar este esfuerzo y con demasiada frecuencia se interpondrán activamente en el camino, aun cuando la comunidad ha manifestado un amplio apoyo a las metas.

Después de todo, la policía es el brazo fuerte del gobierno. Pese a su mandato de proteger a la ciudadanía, la policía responde primero a otras poderosas entidades gubernamentales. De modo que los concejos municipales, las juntas de supervisores, los medios de comunicación locales y las fiscalías, a pesar de cualquier roce que puedan tener aquí y allá con la policía, al final protegerán el statu quo de ésta porque la policía también protege el statu quo de ellos. Según nuestra experiencia, ni las entidades gubernamentales locales ni las autoridades federales han estado nunca dispuestas a aplicar una presión significativa sobre la policía. De hecho, en la mayoría de los casos han actuado para protegerla contra esfuerzos que buscan el cambio.

**Medidas para avanzar:** Líderes civiles de la comunidad tienen el poder necesario para presionar a los departamentos de policía a que cambien. De hecho, los concejos municipales y las juntas de supervisores tienen el control principal sobre los recursos financieros de la policía. Sin embargo, se deberá ver a la mayoría de líderes civiles como una gran parte del problema antes de poder motivarles a ser parte de la solución. Se les debe observar muy de cerca y presionarles con mucha de la misma vigilancia que se necesita para la policía. Sus alentadoras declaraciones públicas a favor de las mujeres policías, sus audiencias oficiales, las resoluciones de concejos municipales, paneles, etc. pueden sonar muy promisorias. La realidad es que con frecuencia no son más que una postura diseñada para impresionarte, distraerte y agotar tu precioso tiempo. A fin de lograr resultados, es necesario que múltiples grupos tanto dentro como fuera de la comunidad apliquen presiones sostenidas y estratégicas a líderes civiles.

**Lección aprendida #6 – Más que cualquier otra institución u ocupación, la policía, por virtud de ser la policía, está lista y preparada para intimidar, reprimir, tomar represalias contra toda oposición comunitaria a su statu quo y, de ser necesario, aplastarla.** La policía puede aplicar una impresionante gama de tácticas contra cualesquiera grupos comunitarios que le interese suprimir. La policía siempre tiene una ventaja abrumadora en la prensa, las calles, el gobierno local y los tribunales. Y siempre está dispuesta a utilizarla.

**Lección aprendida #5 – A diferencia de otras ocupaciones, la policía está cubierta de una mitología tan fuerte como la Biblia que conduce a muchas personas en la comunidad a apoyar a la policía ciegamente y con fervor religioso.** Una campaña que resalte los hechos suele hacer poco para perforar este escudo mitológico. Por ejemplo, muchas personas repiten fervientemente que “los agentes policiales están ahí afuera todos los días poniendo sus vidas en peligro por la comunidad”. Lo cierto, como lo confirman año tras año las estadísticas del Departamento de Trabajo de Estados Unidos sobre muertes ocupacionales, es que ser policía no conlleva más riesgo de muerte que el trabajo de construcción o un parto. No es una sorpresa que el tamaño de la amenaza criminal ha sido tan enormemente exagerado como parte de promover la mitología del policía guerrero. Incluso podría sorprenderte saber que, en los últimos 15 años en este país, la tasa de homicidios se ha reducido en un 44 por ciento. Pero sin importar cuántas campañas hagamos para dar a conocer los datos reales, éstos hacen poco para perforar la mitología del héroe guerrero que tantas personas le confieren a la policía.

**Medidas para avanzar:** La mitología del héroe guerrero que permea a la policía tiene que ser confrontada, pues socava la capacidad de la comunidad de mantener controles eficaces sobre su fuerza policial y legítima a una policía aun más militarizada para lidiar con la supuestamente creciente amenaza criminal. Por supuesto, estos mitos también desalientan a muchas mujeres de tener una carrera que de hecho es idónea para ellas.

Educar respecto a los hechos es un aspecto importante de combatir esta mitología, pero en absoluto suficiente. Al igual que la mayoría de mitologías, la que existe en torno a la policía obtiene su energía esencial de los temores genuinos de las personas, en este caso de su temor al elemento criminal: creer en una fuerza de héroes guerreros que está ahí afuera protegiéndolas ayuda a mitigar sus temores. Tanto la policía como muchos líderes civiles están constantemente avivando esos temores y las llamas mitológicas. De modo que una y otra vez se debe analizar, desenmarañar, exponer y confrontar toda esta construcción, para luego reemplazarla por una comprensión basada en hechos acerca de por qué las mujeres son idóneas en la policía, por qué un trabajo policial progresista sí funciona y por qué el modelo militar aplicado a la policía no funciona.

**Medidas para avanzar:** El primer paso en cualquier campaña tiene que ser prever los ataques de la policía en cada etapa. Cuanto mayor llegue a ser tu eficacia, más seguro será que la policía contraataque con toda su fuerza. Y esta noción debe incorporarse en todas y cada una de las estrategias.

**Lección aprendida #7 – La extrema falta de transparencia y participación pública en las actividades de la policía significa que la sociedad en general y también las autoridades públicas tienen un conocimiento tan escaso de los procedimientos policiales que el público no está preparado para monitorizar ni evaluar a la policía y elaborar estrategias encaminadas a transformarla.** En la policía las decisiones se toman casi por completo a puerta cerrada—a diferencia de otras funciones gubernamentales como la educación, los concejos municipales, las juntas para el agua, las juntas de planificación, etc., donde las reuniones son abiertas y el público participa activamente en la adopción de decisiones. Esto ocurre al nivel micro en lo que respecta al manejo de casos por parte de la policía y al nivel macro, como en las reuniones de las asociaciones de jefes de policía donde se establecen las políticas policiales. La extrema falta de transparencia y participación pública en las decisiones tomadas por la policía da lugar a una sociedad que no está preparada para cuestionar eficazmente las declaraciones policiales, monitorizar las actividades de la policía e identificar exactamente los puntos policiales donde se puede aplicar presión para poder producir cambios.

Vale la pena enfatizar que, de manera similar, la mayoría de otros funcionarios públicos, incluso quienes tienen el poder y el deber de supervisar a la policía (como las personas que integran los concejos municipales), están tan fuera de los procesos de toma de decisiones policiales que también ellos suelen desconocer cómo funciona la policía y

carecen de preparación para monitorizar, supervisar y manejar a sus agencias policiales. Como consecuencia, aun cuando líderes públicos y civiles coinciden en que la policía debe cambiar, ésta puede engatusarlos tan fácilmente con explicaciones falsas que los deja demasiado aturdidos para mantenerse firmes. O la policía puede sencillamente rehusarse a actuar, sin importar cuán fuerte sea su mandato, dejando al resto de la gente sin saber con exactitud qué hacer después.

**Medidas para avanzar:** Construir un movimiento para modificar cualquier aspecto de la conducta policial requiere impartir mucha educación respecto al funcionamiento interno de la policía.

**Lección aprendida #8 – Las mujeres policías por lo general no se unirán abiertamente a la lucha, ni podrán hacerlo.** Muchos grupos comunitarios se desalientan pues las mujeres que ya son parte de la fuerza policial raras veces están anuentes a unirse abiertamente a esta causa o son capaces de hacerlo. Personas de la comunidad se han preguntado por qué deberían hacer el esfuerzo si las propias mujeres policías no se suman a la lucha. Tal como dijo una activista local por los derechos laborales, “Si las agentes no están dispuestas a ponerse de pie, yo tengo pescados más grandes que freír”.

**Medidas para avanzar:** La expectativa de que las mujeres policías estén dispuestas a ‘unirse a la lucha’ como lo han hecho las trabajadoras en otras ocupaciones es un lamentable malentendido de las brutales consecuencias que enfrenta cualquier mujer policía cuando rompe los rígidos códigos policiales. También es una incapacidad de comprender que incrementar la cantidad de mujeres en el trabajo policial entraña una urgencia social mucho más grande que simplemente abrir otro campo para las mujeres, por muy importante que esto pueda ser. La calidad de todo nuestro tejido social es determinada en gran medida por el carácter y la composición de nuestras fuerzas policiales.

Es importante prever la preocupación de la gente en cuanto a que no es probable que las mujeres policías se pronuncien ni se unan abiertamente a la lucha de la comunidad por incrementar la presencia femenina en el trabajo policial. Pero si tienes cuidado de no presionar a estas agentes y es claro que proteges tus fuentes, a menudo tanto mujeres como hombres policías te proporcionarán exactamente los documentos e información internos que necesitas.

**Lección aprendida #9 – Las demandas judiciales, por sí mismas, no son suficientes para producir los cambios necesarios.** Las demandas por discriminación sexual contra departamentos de policía son importantes porque a menudo brindan justicia y auxilio a agentes individuales cuyos derechos fueron violados. También son útiles para educar al público respecto a la brutal dinámica de la discriminación sexual en los departamentos de policía. Pero independientemente de cuán grandes y repetidas sean las indemnizaciones pagadas por concejos municipales y juntas de supervisores, o de la intensidad de la cobertura de prensa, estas demandas judiciales parecen tener poco efecto en cambiar las persistentes políticas y prácticas contra las mujeres que permean a las agencias de policía. Esto es un hecho incluso cuando, en un intento por remediar el problema subyacente, los acuerdos de las demandas detallan un conjunto específico de cambios que los departamentos de policía deben llevar a cabo.

Podría haber en la policía un esfuerzo y apariencia iniciales de obedecer las condiciones del acuerdo. Pero tan pronto como la presión desaparece y el ojo público ve hacia otro lado, las raíces patriarcales rápidamente vuelven a crecer y regenerarse, a menudo con mayor intensidad. Ni la gerencia policial ni otros funcionarios locales parecen estar anuentes a cumplir los mandatos ordenados por un tribunal o ser capaces de hacerlo.

Uno de los resultados más comunes y exasperantes de incluso las demandas por discriminación sexual más exitosas es que el o los principales agentes ofensores, pasado cierto tiempo, suelen ser promovidos a un cargo de mayor nivel.

**Medidas para avanzar:** Si tienes la oportunidad de participar en una demanda judicial, es útil incorporar en el acuerdo remedios específicos más allá de una indemnización. Sin embargo, incluso entonces puedes regresar justo al punto donde empezaste cuando tratas de hacer que la agencia de policía obedezca las condiciones del acuerdo. Quizás también sea posible que demandas colectivas y de interés público tengan un mejor resultado. Pero, en general, las demandas por sí mismas, aunque son una herramienta esencial en la campaña, no han conducido a logros significativos para las mujeres en las fuerzas policiales.

Esto nos trae de vuelta a lo que probablemente sea, entre todas, la lección más importante que hemos aprendido. No puedes sobrestimar la

determinación de la policía de mantener un exclusivo control masculino sobre el trabajo policial. Lo que se necesita para incrementar exitosamente el rol de las mujeres en la policía es un movimiento, a múltiples niveles, de presiones sostenidas y aliados poderosos, como también que personas y grupos informados firmemente dedicados a esta causa utilicen todos los recursos que contiene la caja de herramientas para activistas.

**Lección aprendida #10 – ¡El dinero todo lo puede!** Analizar los presupuestos policiales ha sido una parte lamentablemente descuidada por nuestras campañas y las de otros grupos. Esos presupuestos tienen grandes historias que contar sobre la manera en que los asuntos se priorizan (o no) dentro de un departamento de policía. Suelen ser muy diferentes a las historias relatadas en la retórica policial. Analizar las fuentes de financiamiento de la policía también es invaluable para indicar directamente los puntos estratégicos donde se debe aplicar presión.

**Medidas para avanzar:** Analiza los presupuestos de la policía y sus fuentes de subvenciones. Es sumamente valioso encontrar un/a contador/a que esté anuente a sentarse contigo y ayudarte con esto. No olvides que los presupuestos y fuentes de financiamiento de la policía son de dominio público y deben ser entregados cuando los solicitas.

Una táctica que hasta donde sabemos no ha sido probada es vincular las subvenciones policiales destinadas al manejo de la violencia contra las mujeres a requisitos de que la policía adopte medidas específicas para integrar más plenamente en su departamento a las mujeres. Puedes presionar por esto tanto a nivel federal como estatal una vez que hayas rastreado el flujo de subvenciones del departamento.

**Lección aprendida #11 – Con todo el arduo trabajo que se requiere para incrementar el rol de las mujeres en la policía, la gente puede fácilmente olvidar por qué este esfuerzo vale la pena.** En vista de los extraordinarios obstáculos, los minúsculos avances y las feroces represalias, es fácil que las y los aliados se desalienten y sientan que sería mejor invertir sus energías en otra cosa.

**Medidas para avanzar:** Recuérdales una y otra vez a las personas los numerosos e inmensos beneficios sociales que representa el incremento de la cantidad de mujeres y su influencia en el trabajo policial. Nunca permitas que la gente pierda de vista cuán crucial es incorporar por completo a mujeres en la policía para lograr sociedades seguras, justas, equitativas y verdaderamente democráticas, como también lo dañino que es cuando los poderes de la policía se concentran en las manos de enclaves dominados por hombres.

## **¡Derribar ese muro! y otros cambios fundamentales para incrementar la cantidad de mujeres y su influencia en el trabajo policial**

Esta sección contiene sólo una muestra de algunos de los cambios específicos que se necesitan dentro de las agencias de policía a fin de eliminar los obstáculos que impiden la plena incorporación de las mujeres en el trabajo policial. Para una discusión más detallada y completa, ver *Recruiting and Retaining Women: A Self Assessment Guide for Law Enforcement* [Reclutando y reteniendo mujeres: Guía de auto-evaluación para las fuerzas de seguridad], por el Centro Nacional para Mujeres en la Policía, disponible (en inglés) en [www.womenandpolicing.org/sag.asp](http://www.womenandpolicing.org/sag.asp).

**\*\* Rehacer videos y materiales para reclutamiento.** Los videos policiales para reclutamiento ilustran una gran parte del problema que existe incluso antes de que las mujeres soliciten el trabajo. En su mayoría, estos videos, acompañados de música ruidosa que pone a correr la adrenalina, parecen una zona bélica apocalíptica de niños de juguete extremos cargados de esteroides: luces rojas que titilan, motocicletas en persecución, helicópteros que penetran la noche, armas disparando a diestra y siniestra, hogares invadidos, tanques de SWAT que avanzan por las calles de la ciudad, policías lanzando a la gente al suelo... te das una idea. Puedes ver cualquier cantidad de videos policiales para reclutamiento en YouTube, incluyendo este ejemplo del Departamento de Policía de Antioch: [www.youtube.com/watch?v=rWHTFfznEFc](http://www.youtube.com/watch?v=rWHTFfznEFc). Los sitios de la policía en internet para reclutamiento y otros materiales relacionados también generalmente promueven este irrealista llamado cargado de testosterona.

No se necesita mucha imaginación para visualizar el tipo de persona a quien estos videos atraerán. Y luego llega el día en que el recluta está finalmente en su empleo y se ven confrontado por las realidades marcadamente diferentes del trabajo policial cotidiano. Es de imaginar cuán despectivo, disfuncional y descontento se sentirá ese recluta al percatarse de que la violencia doméstica es la categoría más grande de las llamadas a la policía; que deberá pasar la mayor parte del tiempo de su trabajo policial hablando con personas molestas; que la mayoría de agentes policiales nunca dispara un arma durante su carrera más que en el polígono de tiro; y que las buenas habilidades en comunicación son lo máspreciado y necesario.

Modificar las estrategias de reclutamiento del departamento de policía de tu localidad es un primer paso crucial a fin de mejorar todos los aspectos del trabajo policial, pero especialmente para atraer a más mujeres. En este sitio puedes ver un video para reclutamiento del Departamento de Policía de Fort Myers que hace mucho mejor la tarea, aunque podría mejorar: [www.youtube.com/watch?v=Vg3q9javR58](http://www.youtube.com/watch?v=Vg3q9javR58).



**\*\* Poner fin a los puntos de reclutamiento para servicio militar.** Además de que muchas agencias de policía focalizan al ejército para atraer nuevos reclutas, la mayoría también da puntos extra de contratación para el servicio militar de un solicitante. Por supuesto, estos puntos extra ponen en desventaja a las mujeres porque muchas menos de ellas tienen historias militares. Pero lo peor es que la mentalidad militar de 'nosotros contra ellos' y de 'enemigo en tu mira' es una diametralmente opuesta a la mentalidad necesaria para el trabajo policial moderno, que debería ver a los agentes de policía como protectores de la comunidad. Aun así, muchísimos departamentos y academias policiales, a pesar de que se ha desacreditado la práctica de impulsar el servicio militar, continúan con estas prácticas preferidas por guerreros.

Encamina los esfuerzos de reclutamiento de tu departamento de policía hacia canales más apropiados que el ejército.

**\*\* ¡Derribar ese muro!** El muro de seis pies utilizado para poner a prueba a solicitantes de trabajo policial se ha convertido en el símbolo de la determinación de la policía de mantener fuera a las mujeres a toda costa. Al exigir que una persona sea capaz de trepar y saltar ese muro, las mujeres candidatas están en desproporcionada desventaja pues suelen ser más bajas que los hombres y la fuerza en la parte superior de su cuerpo es menor. Pese al hecho de que cada estudio sobre la prueba del muro ha demostrado que ésta es totalmente irrelevante para el trabajo policial, la mayoría de agencias de policía sigue usándola.

**\*\* Modernizar el currículo y estilo de capacitación de las academias de policía.** Ya sea que examines el currículo y estilo de tu propia academia o analices el estudio integral de Estadísticas de la Dirección de Justicia sobre las academias policiales de la nación, verás el continuo énfasis arcaico en un estilo paramilitar que dedica la mayoría de horas del currículo a armas y defensa personal.

Desafía a tu academia a modernizarse y enseñar sobre las necesidades reales de la policía local.

Un documento esencial de referencia es el informe especial de Estadísticas de la Dirección de Justicia sobre Academias de Capacitación Policial Estatales y Locales, 2006, disponible aquí (en inglés): <http://bjs.ojp.usdoj.gov/content/pub/pdf/slleta06.pdf>.

**\*\* Instaurar políticas modernas y legales contra la discriminación y el acoso sexuales, así como investigaciones imparciales y sistemas de disciplina efectivos.** Las políticas escritas de calidad contra la discriminación y el acoso sexuales son cruciales para que las mujeres tengan éxito en el trabajo policial. Los estudios

han encontrado repetidamente que el hostigamiento por parte de hombres colegas es el problema número uno para las mujeres policías en su empleo, incluso por encima de tensiones que cualquier otro aspecto del trabajo policial les ocasiona. Y dado que esas políticas son tan importantes para el éxito de las mujeres en este empleo, muchos departamentos de policía intencionalmente incluyen trampas en dichas políticas, con frecuencia de manera ilegal.

Por ejemplo, la gerencia de la policía podría insertar lenguaje que obliga a las víctimas a reportar cada incidente de acoso. Esto inmediatamente convierte a las mujeres en culpables de conducta impropia debido a la imposibilidad de reportar cada incidente. La policía también podría ocultar el hecho de que las agentes pueden presentar su queja inicial ante una agencia investigadora fuera de su departamento, con lo cual las obliga a canalizar todas sus quejas a través de un proceso interno arreglado o corrupto. O la policía podría excluir los detalles de la investigación y los procedimientos disciplinarios, lo que deja a la mujer completamente en el aire después de haber presentado su queja.

De modo que para lograr que las mujeres sobrevivan en un departamento de policía, cada detalle de las políticas contra discriminación y acoso sexuales debe ser inspeccionado detalle. Para adquirir el modelo de política de la Asociación Internacional de Jefes de Policía contra el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo, ver <http://iacppolice.ebiz.uapps.net/personifyebusiness/OnlineStore/ProductDetail/tabid/55/Default.aspx?ProductId=751>. El documento está disponible en inglés a un costo de \$9.25.

Y cabe preguntar: ¿Por qué no son gratuitos estos modelos de políticas?

**\*\* Formular y establecer modelos de políticas sobre el embarazo y contra la violencia doméstica perpetrada por agentes.** Las respuestas ilegales y discriminatorias de los departamentos de policía a los embarazos de las agentes son una causa frecuente por la cual se pierde a estas mujeres. La Asociación Internacional de Jefes de Policía publicó en 2010 un modelo de política sobre el embarazo. Personas que no pertenecen a la Asociación pueden comprar la política (en inglés) por \$9.25 en <http://iacppolice.ebiz.uapps.net/personifyebusiness/OnlineStore/ProductDetail/tabid/55/Default.aspx?ProductId=1059>.

Dado que numerosas mujeres policías son novias de hombres agentes y se casan con ellos, la violencia doméstica que estos compañeros íntimos cometen es un asunto que también frecuentemente afecta la retención de las mujeres en la fuerza policial. Debido a esta y muchas otras razones, es importante que todos los departamentos de policía establezcan políticas eficaces contra la violencia doméstica perpetrada por agentes. El modelo de política (esta vez gratuita) de la Asociación Internacional de Jefes de Policía contra la violencia doméstica cometida por agentes policiales puede descargarse en [www.abuseofpower.info/IACP\\_PDV\\_ModelPolicy.pdf](http://www.abuseofpower.info/IACP_PDV_ModelPolicy.pdf).

**\*\* Realizar entrevistas orales imparciales para contratación y promoción.** La calificación en la mayoría de exámenes policiales para contratación y promociones es imparcial y por lo general puede revisarse a fin de detectar cualquier irregularidad. El problema para mujeres y grupos minoritarios usualmente radica en las entrevistas orales, donde la calificación es subjetiva y casi siempre llevada a cabo por paneles donde predominan hombres blancos. Los paneles para exámenes orales tienen que diversificarse. Y como mínimo se debería permitir que las personas solicitantes graben todas las entrevistas orales para que éstas puedan ser inspeccionadas si la persona solicitante alegara que hubo sesgos.

**\*\* Contratación lateral: Asegurar que los departamentos de policía estén dispuestos a contratar personas de afuera, especialmente para cargos gerenciales o administrativos de alto nivel.** La mayoría de departamentos de policía ya está plagada de una mentalidad insular de enclave masculino, pero cuando en un departamento este efecto se combina con la práctica de promover sólo a personas que ya trabajan en él, la hostilidad de la agencia hacia las mujeres puede llegar a ser extrema. No permitas que tu departamento de policía se doblegue de miedo y construya un muro que lo aisle del mundo externo.

**\*\* Promover a mujeres a niveles superiores.** Uno de los errores más comunes en la evaluación de la comunidad sobre la incorporación de mujeres en su departamento de policía es ver sólo el número general de mujeres agentes y no obtener las estadísticas sobre cuántas de ellas ocupan cargos de mayor nivel en el departamento. Cuando las mujeres se concentran en el nivel de patrullaje, ello inevitablemente alienta una cultura de acoso y discriminación persistentes. Esta dinámica ocurrirá en casi cualquier situación laboral donde las mujeres ocupan cargos de más bajo nivel, pero es especialmente perniciosa en el trabajo policial, donde una estructura de comando tipo militar produce un cuadro de hombres al nivel más alto que emiten órdenes inflexibles a mujeres en los niveles inferiores.

Promover o contratar a mujeres para cargos gerenciales y administrativos de los departamentos de policía debe ser parte de cualquier esfuerzo exitoso por incrementar su número e influencia en el trabajo policial.

## Modelos de cartas de dominio público para solicitar estadísticas sobre composición sexual y racial a la policía y rastrear estadísticas de casos de violencia contra las mujeres

Obtener estadísticas exactas sobre la composición sexual y racial en el departamento de policía y el del alguacil en tu localidad es un punto obvio de partida para cualquier campaña que persiga incorporar a mujeres en el trabajo policial.

Las tres cartas de las cuales ofrecemos enlaces más abajo son modelos de cartas de dominio público para obtener datos sobre composición sexual y racial en la policía, así como estadísticas necesarias para rastrear casos de violencia contra las mujeres.

Te sugerimos tener en cuenta lo siguiente al preparar tu solicitud de estadísticas:

\*\* En nuestros modelos de cartas nos referimos a la Ley sobre Registros Públicos de California. Puedes encontrar la ley relevante sobre registros públicos correspondiente a tu estado entrando a [Google](#) y buscando “public record law (your state)” [“ley sobre registros públicos (tu estado)”].

\*\* Las leyes estatales sobre registros públicos especifican un plazo dentro del cual la agencia debe responder por escrito a tu solicitud. En California, las agencias deben responder dentro de 10 días. Verifica cuál es el plazo en tu estado. Si no obtienes una respuesta en ese periodo, la agencia está violando la ley y deberías presentar tu queja al jefe de la policía, al fiscal de la ciudad o al concejo municipal.

\*\* Al solicitar estadísticas sobre composición sexual y racial al departamento de policía y al del alguacil, es importante especificar que quieres saber la cantidad de “hombres y mujeres agentes de policía juramentados” (“sworn law enforcement officers”). Si sólo dices “agentes”, muchos departamentos incluirán cadetes, oficiales de reserva, oficiales de correccionales, personal de oficina, etc.—cualquier cosa para inflar el número de mujeres y/o personal perteneciente a minorías raciales que generalmente ocupan más de estos cargos de menor nivel.

- [Carta de solicitud de información pública al Departamento de Policía](#) (en inglés)
- [Carta de solicitud de información pública a la Fiscalía](#) (en inglés)
- [Carta de solicitud de información pública a la Academia de Policía](#) (en inglés)

## Recursos para incrementar la cantidad de mujeres y su influencia en el trabajo policial

### Recursos para promoción y defensa:

- [Publicaciones del Centro Nacional para Mujeres en la Policía](#) (en inglés)
- [Selección de agentes policiales: Resúmenes de investigaciones, Foro de Investigación de Ejecutivos Policiales](#) (en inglés)
- [Incorporándonos a la policía: Una estrategia exitosa para reclutar a mujeres en la profesión policial](#), *Revista Police Chief*, junio de 2009 (en inglés)
- [Paquete de herramientas para reclutamiento de policías](#), Asociación Internacional de Jefes de Policía, 2009 (en inglés)
- [Reforma de la policía y género](#) (parte del Paquete de herramientas sobre género y reforma del sector de seguridad, Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer - INSTRAW) (en inglés) (Todos los documentos del paquete pueden descargarse por separado; disponible también en [www.iknowpolitics.org/en/node/4739](http://www.iknowpolitics.org/en/node/4739))
- [Más información sobre mujeres en la policía](#)

## Organizaciones policiales

- Asociación Internacional de Jefes de Policía
- Foro de Investigación de Ejecutivos Policiales
- Instituto Vera
- Asociación Nacional de Supervisión Ciudadana sobre la Policía (NACOLE)
- Orden Fraternal de la Policía, la más grande organización de agentes policiales juramentados en el mundo
- Asociación de Jefes de Policía de tu estado – por ejemplo, [Asociación de Jefes de Policía de California](#)
- Estándares y Capacitación de Agentes Policiales (POST) de tu estado – por ejemplo, [POST de California](#)



# JUSTICIA

• • •  
Está permitido reproducir y distribuir esta información,  
siempre y cuando se mantengan intactos el crédito y el texto.

**Copyright © Marie De Santis, Centro de Justicia para Mujeres**  
[www.justicewomen.com](http://www.justicewomen.com) | [rdjustice@monitor.net](mailto:rdjustice@monitor.net)

• • •  
Sitio de este artículo:  
[www.justicewomen.com/pw\\_increasingwomensnumbers\\_sp.pdf](http://www.justicewomen.com/pw_increasingwomensnumbers_sp.pdf)

Traducción del inglés y diseño: Laura E. Asturias  
[www.transwiz.org](http://www.transwiz.org)

• • •