



Revista Espiga
ISSN: 1409-4002
ISSN: 2215-454X
revistaespiga@uned.ac.cr
Universidad Estatal a Distancia
Costa Rica

Voces femeninas: Manifestaciones de violencia de género hacia las mujeres en el cuerpo policial de la Fuerza Pública en la Dirección Regional de San José durante el 2019

Castrillo-Castrillo, Sarah

Voces femeninas: Manifestaciones de violencia de género hacia las mujeres en el cuerpo policial de la Fuerza Pública en la Dirección Regional de San José durante el 2019

Revista Espiga, vol. 21, núm. 44, 2022

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467871747005>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional.

Voces femeninas: Manifestaciones de violencia de género hacia las mujeres en el cuerpo policial de la Fuerza Pública en la Dirección Regional de San José durante el 2019

Female Voices: Manifestations of Gender Violence Against Women in the Public Police Force in the Regional Directorate of San José During 2019

Voix féminines: manifestations de violence de genre envers les femmes dans le corps de police des Forces de Sécurité de la direction régionale de San José pendant le 2019

Sarah Castrillo-Castrillo

Fundación para la Paz y la Democracia, Costa Rica

sarah.castrillo.castrillo@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-6187-5447>

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467871747005>

Recepción: 06 Julio 2021
Aprobación: 22 Junio 2022

RESUMEN:

Este artículo presenta las vivencias relacionadas con la violencia de género en el ámbito laboral de las mujeres policías de la Dirección Regional de San José en el 2019. Para cumplir con sus objetivos, se aplicó una metodología mixta en la que se implementó una encuesta, dos grupos focales y entrevistas en profundidad. El propósito fundamental fue identificar las manifestaciones relacionadas con comportamientos machistas y de acoso por parte de hombres policías hacia sus compañeras. El análisis se realiza a partir de la comprensión de las estructuras patriarcales legitimadas institucionalmente que propician posiciones de poder ejercidas desde el machismo, lo cual afecta negativamente la vida y labor de las mujeres policías. Se finaliza con una reflexión de los resultados, teniendo en cuenta la relevancia de aplicar acciones que intervengan en esta problemática.

PALABRAS CLAVE: Construcción social de los cuerpos, violencia de género, acoso sexual, sororidad.

ABSTRACT:

This article presents the experiences related to gender violence in the workplace of women police officers of the Regional Directorate of San José in 2019. To meet its objectives, a mixed methodology was applied in which a survey, two focus groups and in-depth interviews were implemented. The main purpose was to identify manifestations related to sexist behaviors and harassment by male police officers towards their female colleagues. The analysis is carried out understanding the institutionally legitimized patriarchal structures that promote positions of power driven by machismo, which negatively affects the life and work of women police officers. It concludes by making a reflection based on the results and considering the relevance of applying actions that intervene in this problem.

KEYWORDS: Social construction of forces, gender violence, sexual harassment, sisterhood.

RÉSUMÉ:

Cet article présente les expériences rapportées avec la violence de genre dans le lieu de travail des policières de la Direction régionale de San José pendant le 2019. Dans le but de réaliser ce travail sous une approche mixte on a mené une enquête, deux groupes de discussion et des entretiens approfondis. Cette recherche a visé l'identification des manifestations en relation avec les comportements sexistes et de harcèlement de la part des policiers envers leurs camarades policières. L'analyse a été faite à partir de la compréhension des structures patriarcales légitimées institutionnellement qui favorisent les positions de pouvoir exercées depuis le machisme, ce qui affecte négativement la vie et le travail des policières. Pour conclure, on a fait une réflexion, à la suite des résultats, en prenant en compte la relevance de la mise en œuvre des actions pour intervenir cette problématique.

MOTS CLÉS: construction sociale du corps, violence de genre, harcèlement sexuel, sororité.

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Seguridad Pública (MSP) se funda en 1923; posteriormente, en 1949, se da la abolición del ejército y se fusiona el MSP y el Ministerio de Gobernación y Policía¹. Actualmente, el MSP se encuentra compuesto por aproximadamente 12 600 personas que se desempeñan en labores como las de policía, en sus diferentes rangos y funciones.

La propuesta de investigación que se reseña en el presente artículo nace de la carrera de Ciencias Policiales de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), en convenio con la Fuerza Pública de Costa Rica. La investigación articuló, bajo un enfoque mixto de metodología aplicada, las principales manifestaciones de violencia de género que enfrentan las mujeres policías en la Dirección Regional de San José (DR-SJ a partir de aquí)². Este ejercicio se logró gracias a la participación de mujeres policías de esta Dirección, quienes relataron sus experiencias.

Así, a partir de sus vivencias y el análisis desde la teoría, se desarrolló esta investigación, la cual logra describir las manifestaciones y conductas machistas por parte de sus pares policías (tanto femeninos como masculinos) en el marco del espacio laboral. Llama la atención, que estos comportamientos se acentúan cuando las mujeres aspiran a desempeñar funciones que son social e históricamente atribuidas a los hombres. Es importante resaltar que, la apertura del MSP es una coyuntura muy significativa, pues históricamente el estudio de estas temáticas tiene poca apertura en los cuerpos policiales. En este sentido, el MSP permitió encuestar y entrevistar, abierta y aleatoriamente, a las mujeres de la DR-SJ, insumo clave para concretar el proceso de recolección de información y el acceso a las personas informantes de la investigación.

Los hallazgos son fuertes y reveladores. Existen claras manifestaciones de abusos de poder, acoso sexual y laboral de parte de hombres policía en cargos superiores en la institución. Ellos utilizan ese poder como medio para expresar insinuaciones y discriminación a las mujeres policías que tienen a su cargo. Sin embargo, debido al miedo de una posible pérdida de su trabajo o de mayores agresiones tras una denuncia, las mujeres víctimas de este tipo de violencia prefieren no denunciar ante la entidad institucional encargada de revisar estas situaciones e inclusive solicitar un traslado.

METODOLOGÍA

En esta investigación se aplica una metodología mixta que combina diversas técnicas de investigación, entre ellas las entrevistas en profundidad y grupos focales, ambas de índole cualitativa, y una encuesta que responde a la parte cuantitativa. Se estimó necesario generar un análisis de discurso³ a partir de la codificación sustantiva utilizando el Software RStudio para el tratamiento de los datos, aplicado a las respuestas abiertas para estimar (o desestimar) la existencia de discursos que pusieran en detrimento la figura de la mujer en el rol policial. Con el software de Rstudio, se realizó la programación en el sistema para que este pudiera identificar relaciones entre ellas, mediante un proceso de fragmentación de párrafos o comunicaciones escritas, en oraciones y en palabras, a partir de un separador definido de frecuencias de palabras.

Para la recopilación de la información se aplicaron los siguientes instrumentos de investigación: encuestas, dos grupos focales realizados en cuatro sesiones y entrevistas a profundidad individuales a seis mujeres.

En la encuesta, se aplicó un instrumento con 50 preguntas a un muestreo simple aleatorio de 60 mujeres policía que pertenecen a la DR-SJ, con edades entre los 24 y 65 años, quienes ocupaban diferentes puestos en la institución. Para las entrevistas a profundidad, se seleccionó aleatoriamente a seis mujeres para que participaran y, finalmente, en los grupos focales se realizó una convocatoria a dos grupos de mujeres de las diferentes delegaciones, las cuales participaron según su disponibilidad.

Para el desarrollo de las entrevistas se trabajó un cuestionario semiestructurado, relacionado con el ingreso a la Fuerza Pública, la experiencia laboral, situaciones vividas por su condición de género, sentimientos,

acciones y formas de sobrellevar las situaciones vividas. En los grupos focales, se trabajó sobre ejes temáticos que buscaban identificar diferentes tipos de violencia y la frecuencia e intensidad con que se daban, mediante preguntas generadoras. Esta información fue transcrita y se seleccionaron las citas según los diferentes ejes temáticos que componen la sección de resultados de este documento.

MARCO TEÓRICO

En esta sección, se presentan diversos conceptos que permiten hacer el anclaje teórico para dilucidar la naturaleza de las situaciones. Para esto, es importante entender la forma en que socialmente son pensados los cuerpos y la manera en que la sociedad asigna roles en función del género. Primero se explica qué se entiende por cada uno, para luego señalar el aporte de los conceptos a la construcción de los instrumentos y la vinculación entre ellos.

En esta línea, se retoma el abordaje de una sociedad en función del cuerpo de Pierre Bourdieu, quien afirma que las personas son socializadas según el entorno en el que nacen; se observa que dentro de ese proceso hay transmisión de significados que incluye lo que es «ser hombre» y «ser mujer», el peso que tiene lo biológico⁴ y lo genital a la hora de definir a las personas es clave, pues, de entrada, define los comportamientos y la conducta de una persona que apenas acaba de nacer.

En este contexto, y sin entrar en discusiones esencialistas, el ser mujer o ser hombre es moldeado de acuerdo con las normas sociales y culturales en las que nace la persona⁵. Ambos conceptos tienen una definición que muta, pues se transforma en función de la sociedad, la cultura y la historia; sin embargo, existe una gran diferencia entre ambos, ya que, de acuerdo con Collazo, «las mujeres son definidas según su sexo anatómico y por las funciones que le posibilitan, entre ellas la maternidad. Mientras las mujeres son definidas en función de su capacidad, el varón lo está por sus ejecutorias en la cultura»⁶.

El cuerpo viene a convertirse entonces en el lugar en «donde echar» unas u otras cosas según el tipo de depositario que sea⁷, si es hombre o mujer, es por eso que lo que hace a la mujer «ser mujer» y al hombre «ser hombre» se encuentra inserto en el proceso de socialización y de transmisión de significados, los cuales están permeados de una visión «falonarcicista»⁸ que hacen que el hombre siga siendo superior, siga recibiendo todas las atenciones en el hogar, por parte de la mujer, porque es el proveedor y la mujer depende económicamente de él.

Respecto a las dinámicas y el género, se toma como base teórica a Patricia Herrera, quien explica que al existir los géneros femenino y masculino, existen para ellos también formas de actuar que rigen su comportamiento en la sociedad, a esto es lo que se le llama roles de género⁹.

Finalmente, para efectos de esta investigación, se entiende la violencia de género como un fenómeno de carácter social, estructural y político que genera una violación a los derechos humanos, principalmente de las mujeres, a su integridad moral y física; un comportamiento social forjado por la estructura patriarcal que da lugar a la subordinación estructural de la mujer, lo que repercute en su desarrollo social, humano y político, así como también sobre sus capacidades y potencialidades, lo cual es motivado por el machismo; en el marco de la investigación, se entiende como una serie de conductas y prácticas aprendidas desde la infancia por los hombres lo que deviene en la violencia de género y afecta a la mujer¹⁰.

Todos estos conceptos han sido tomados en consideración para la creación e implementación de las herramientas de recolección de información. De la misma forma, el análisis desarrollado debió considerarlos tanto en su vinculación como en la demarcación, pues es un elemento basal a la hora de interpretar los hallazgos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Esta sección reúne los resultados más relevantes tomados del proceso de levantamiento de información. Al ser la voz de estas mujeres la protagonista, se buscó presentar la esencia de una serie de vivencias relatadas por ellas mismas. El apartado está organizado en diferentes secciones dadas en relación con las diversas formas en que son violentadas las mujeres policía, para luego finalizar con las conclusiones de la investigación.

«Lo que nos dicen»

Dentro de las delegaciones policiales, el uso de la metáfora «carne fresca» para referirse a una mujer policía que ingresa por primera vez a una delegación es una práctica recurrente, completamente normalizada y aceptada. Esta conducta se puede abordar desde un enfoque estructural, ya que el comportamiento es una práctica fomentada por todos los géneros dentro una delegación. Aunado a esto, debido a las particularidades propias en las que se estructura la Fuerza Pública y a la naturaleza del trabajo policial, se puede afirmar que existe una subcultura a nivel interno del cuerpo policial. Esto, debido a que ciertas de sus características organizacionales favorecen el desarrollo de comportamientos antagónicos a los dictados por el marco normativo nacional. A este fenómeno, Vargas Hernández le llama subsistemas culturales y se apoya en Bueno al reconocer dos subsistemas de una misma subcultura:

1. La organización formal que se apoya en el argumento original de Whitehead (1935) y de la que Bueno se refiere como «la autoridad que se desprende de las políticas institucionales y asigna roles y estatus a los miembros de la organización».
2. El agrupamiento u organización informal, que surge de la interacción social y por tanto añade información y moldea el comportamiento de las personas involucradas.¹¹

Según Whitehead¹², se puede definir la organización formal como el MSP, entidad de la cual se desprenden las políticas institucionales e indica los lineamientos a seguir para todas las personas policía (incluyendo las políticas de género institucionales). Por su parte, la organización informal, en este caso, es la Fuerza Pública, la cual a su vez cuenta con distintos grados jerárquicos entre las personas que la integran. Para ahondar al respecto, se les preguntó a las mujeres su percepción del trato recibido por sus pares hombres sobre la función de la mujer policía. En la figura 1 se expone las respuestas.

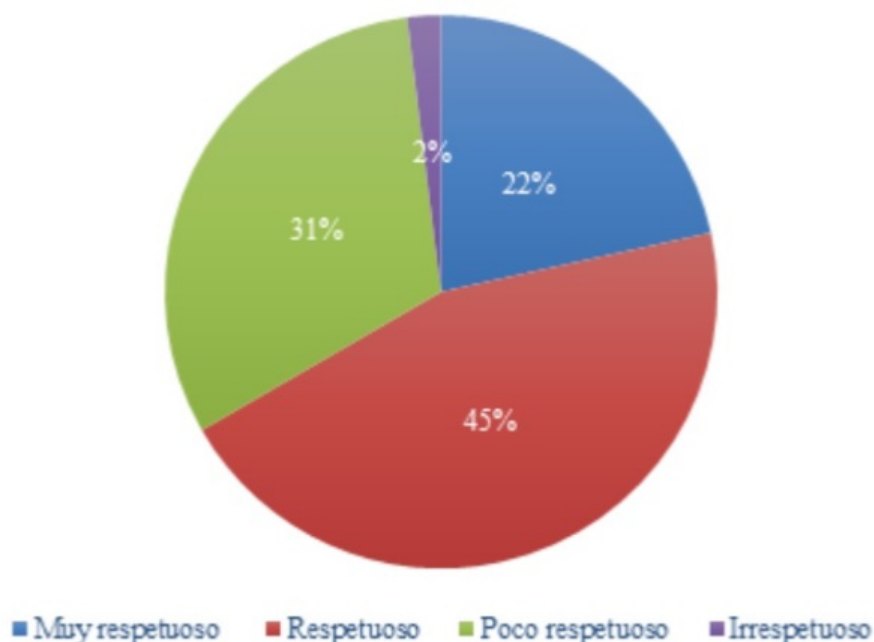


Figura 1

Percepción del trato masculino en la Fuerza Pública ¹³
 Elaboración propia a partir de encuesta aplicada (2019).

anto en los datos subjetivos como en los objetivos, se identifica una predisposición a la selección de género masculino para ser el «más apto». Un 33 % de las entrevistadas indica que el trato es poco respetuoso o irrespetuoso, lo cual inicia desde las expresiones hacia las mujeres que ingresan a laborar y se acrecienta cuando se construye confianza entre los grupos de las delegaciones. A continuación, se presenta un extracto de una de las entrevistas desarrolladas durante el levantamiento de información. Por razones de confidencialidad, los nombres de las personas entrevistadas han sido convertidos en pseudónimos.

El primer caso por presentar es el de una oficial a quien se le llama Maritza¹⁴, cuyo testimonio narra su primera experiencia laboral en una delegación. En el relato, resalta que un día el jefe la llama a su oficina y, sin ningún preámbulo, le ofrece un ascenso. Ella se extraña porque no contaba, en ese momento, con la experiencia suficiente para acceder a uno, e ingenuamente le pregunta:

—¿Cómo?

A lo que él le responde:

—Sí, si quiere ser teniente, sargento, capitán, pídamelo el rango que usted quiera.

Percibiendo que había algo de por medio, Maritza pregunta:

—¿Y todo a cambio de qué?

Y él responde:

—Tiene que prestármelo.

Perpleja, Maritza vuelve a preguntar:

—¿Cómo?

Y él sencillamente responde:

—Sí, tiene que acostarse conmigo.

El anterior es un ejemplo de la cosificación del cuerpo femenino, pensado como objeto sexual al cual el hombre busca acceder¹⁵. El aprovechamiento de una posición de poder institucionalmente asignada¹⁶ para

detentar deseos sexuales y propuestas denigrantes a quien se tiene a cargo, implica, además, una distorsión de ese poder, que va más allá y canaliza la subjetividad desde una posición que ubica a la mujer en desventaja.

Daniela, otra de las participantes, comenta su experiencia sobre proposiciones sexuales por parte de su jefe; indica que esto le sucedió varias veces durante seis meses y que lloraba cuando el señor le decía esas cosas; además, menciona que existía una normalidad en el acoso sexual, al punto de que era aceptado por todas las mujeres y tolerado por los hombres: (...) «Era como una costumbre, para que usted se ganara algo, tenía que haber sexo de por medio» (...) «Todo lo que yo estaba sintiendo (relacionado a ser víctima de acoso sexual) lo veían mal ellas»¹⁷.

En un ejercicio realizado durante el grupo focal con 15 mujeres, posterior a una explicación amplia sobre tipos de violencia hacia la mujer, se les presentó una cartulina que identificaba cinco tipos de violencia: económica, institucional, psicológica, física y sexual. En la dinámica se facilitaron calcomanías que podían pegar en la cartulina, a cada una se le indicó que, para cada vez que recordaran haber sido víctima de algún tipo de violencia dentro del ámbito policial, pegaran una en el espacio que estaba delimitado para cada tipo de violencia. Las calcomanías, a su vez, representaban un nivel de intensidad, a saber: verde, indicaba una leve situación de violencia; amarillo, medio, y naranja, intenso, según la forma en que ellas lo percibían y cómo les había significado. Allí, se refleja que las violencias mayormente vividas son: psicológica, en primer lugar, sexual, en segundo lugar, e institucional, en tercer lugar. En la figura 2 se refleja lo indicado.

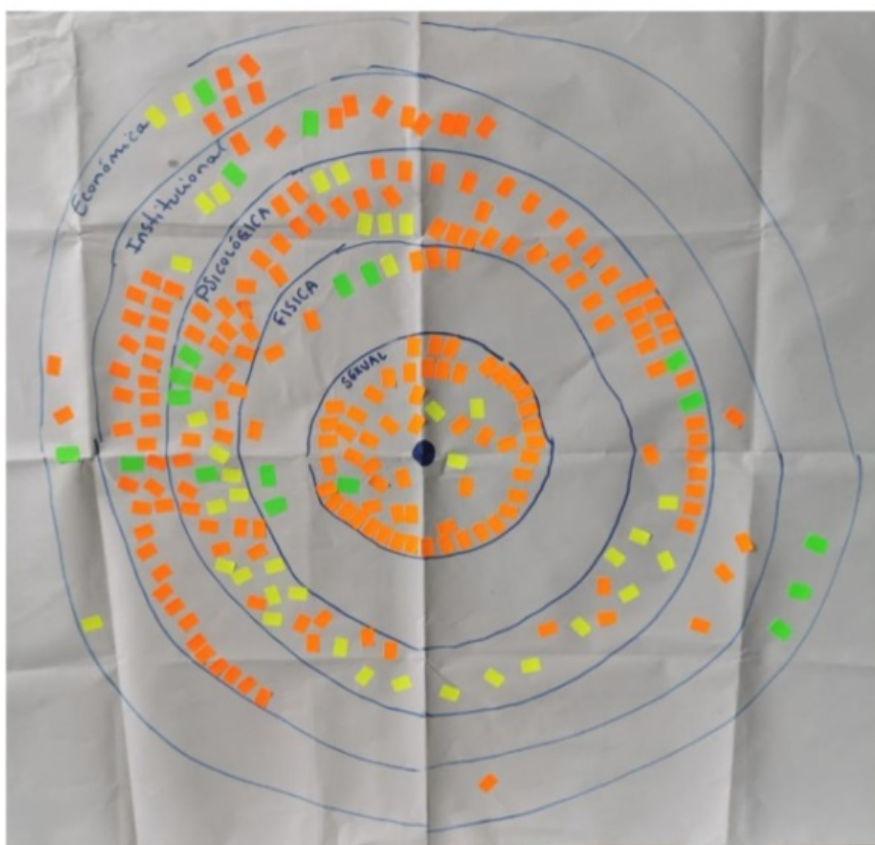


Figura 2

Resultado de grupo focal con mujeres policía de la Dirección Regional de San José
Elaboración propia a partir de grupo focal (2019)

«Lo que nos hacen»

Esta sección resume los diferentes momentos, desde la información recabada, en que las mujeres policía identifican formas simbólicas (acciones, gestos, actitudes) y físicas de la violencia. Angie¹⁸, otra mujer policía entrevistada, comenta que en la segunda delegación en la cual trabajó, en el 2014, también fue víctima de hostigamiento sexual por parte de su jefe:

Él siempre me pedía que me quedara ayudándole a redactar algunos documentos al final del día, cuando ya todos se iban. Un día trató de darme un beso en la boca, pero yo me la tapé con la mano. Me fui rápido para el baño, a llorar, porque no sabía qué hacer. En ese momento me pasaban mil cosas por la cabeza, porque bueno, decían que él tenía mucho poder y tal vez me podía perjudicar; máxime que yo estaba en el estatuto todavía. Entonces, yo pensé que no me iba a dejar. A partir de ese momento, eso fue cosa de todos los días y yo no me dejaba, lloraba después cuando estaba sola. Y para colmo, la gente murmuraba cosas, entonces yo me sentía muy mal porque todo el personal me juzgaba y nadie sabía por las que estaba pasando (...) Es que era mi jefe, entonces yo no podía hablarle feo, yo me iba siempre cuando él se ponía en esas, pero me sentía como una chiquita, yo no sabía qué hacer, yo tenía miedo porque todavía no estaba en el estatuto, me podía echar o me podía trasladar, tenía miedo. Yo pasaba llorando todo el tiempo. En esa época terminé con mi novio porque no quería que ningún hombre se me acercara.

La anterior es una experiencia suscitada en una situación donde se aprovecha esa posición de poder y se traslapa la función policial con la búsqueda de generar un espacio para acosar. Es importante indicar que la gran mayoría de situaciones se dan cuando se encuentra a solas con el jefe, además de que este propicia los momentos para ello, lo cual le genera a la mujer una fragilidad que se refuerza con el miedo de las represalias que pueda tomar su superior si no se somete a sus órdenes [19]. Un ejemplo de ello lo comenta Maritza²⁰:

Cuando quedé embarazada la segunda vez, fue una sorpresa, entonces me empiezo a cuidar y se me presenta un problema personal, entonces hablo con el segundo jefe en ese momento y negociamos dos días porque tenía que ir hasta Guanacaste con mi otro chiquito. Entonces me dice «tranquila váyase y esos 2 días se los rebajos de las vacaciones». Pero todo lo hicimos de boca, no hicimos nada por escrito. Y el jefe, que no me quería, aprovechó la oportunidad y me mandó dos ausencias; a nivel del Ministerio, dos días de ausencia equivale a despidio sin responsabilidad y yo ya tenía 15 años de ser policía. Cuando me llega la baja empiezo con estrés laboral y tenía que ir a la clínica porque empecé con sangrados. Entonces eran 12 horas de pie con todo el equipo completo, arma, chaleco, de todo menos radio y sola. Y cuando llegaba a entregar el arma, con las mismas me tenía que ir nuevamente a la clínica porque estaba otra vez con sangrados, así me tuvo ese tipo como dos meses, hasta que un 14 de agosto, amanecer 15, yo perdí a mi bebé. Y entonces archivaron la causa de la baja. Al regresar de la recuperación, me entregaron el traslado a la delegación de Desamparados.

Esto denota la utilización de la institucionalidad como recurso para ejercer la voluntad personal. Permite entender la forma en la que los hombres que se encuentran en situación de poder aprovechan los lineamientos institucionales para ejercer su voluntad²¹, al apelar a posibles afectaciones personales graves, que alcanzan incluso despidos. Son consecuencias que se expanden a terceros, en este caso, y de acuerdo con la interpretación de los hechos desde la mirada de la policía que los vivió y fue despedida, le originó un fuerte estrés que pudo haber sido el causante de los sangrados que, tiempo después, le costaron la pérdida de su bebé.

Según Berger²², los espacios de la sociedad se delimitan del mismo modo en que son socializadas las personas; se definen y determinan mediante la socialización de los individuos que, al internalizarlos, reproducen los significados aprendidos, las formas de actuar y el comportamiento en general. Esto, aunado a la subcultura existente en las delegaciones de San José, podría explicar el comportamiento de los jefes de Maritza, Angie, Carla y Daniela. Sin duda, en algunos casos el hombre policía, en sus diversos cargos, se siente con la potestad y comodidad de ejercer, según su voluntad por ser hombre, coerción disfrazada de órdenes, que transgreden los derechos e integridad de las mujeres²³.

Lo relatado en esta sección, en función con los antecedentes encontrados, permite entender que es una problemática que se da en otros países y que también se repite la situación de falta de acompañamiento y cohesión de grupo entre las mujeres, sororidad como se le llama a esta «sintonía»²⁴. El tema de acoso sexual es un común denominador, tanto en este caso como en el que indica la investigadora Rosalía Zingales en

Venezuela²⁵. Aunque el hostigamiento sexual se encuentra identificado como una problemática dentro de la Fuerza Pública, los esfuerzos institucionales no han logrado eliminar el comportamiento. Desde 1995, el MSP cuenta con una Política Institucional Contra El Hostigamiento Sexual. Para el 2013, con la Política de Igualdad y Equidad de Género, e inclusive en su plan de implementación (establecido dentro la misma política), se establece como meta que, al 2017, «Existe un compromiso institucional de cero tolerancias del hostigamiento/acoso sexual». Sin embargo, es claro que al 2019 esto no había podido ser asumido por la mayoría del personal de la institución. De acuerdo con datos recopilados en las encuestas realizadas a las mujeres policía para la presente investigación, el 56 % de las mujeres respondió de manera afirmativa a la pregunta: ¿Se ha sentido acosada (hostigada/perseguida) por sus compañeros de trabajo?

Los relatos de Maritza y Angie no distan de lo que reza la teoría existente sobre la temática; Torns et al. explican que el acoso sexual es una expresión de poder patriarcal que se encuentra presente en las relaciones jerárquicas laborales y lo mencionan como una dinámica más relacionada con el poder que con el ejercicio de la sexualidad propiamente²⁶. Esto se refleja en la mayoría de las entrevistas realizadas, ya que, a pesar de que las mujeres entrevistadas pertenecen a un grupo etario diferente y no se conocen entre ellas, la historia de Maritza se repite desde otros ojos.

De acuerdo con el relato de Angie, se percibe la existencia de una percepción negativa al realizar una denuncia contra alguien dentro del mismo cuerpo policial. Esta protección, apartada de la normativa nacional, tiene –inclusive– similitudes con las pandillas del crimen organizado (otra subcultura), donde, según el Estado de la Región²⁷, los códigos de honor se usan «como mecanismo para asegurar la cohesión interna y la sobrevivencia del grupo».

«Cómo nos sentimos»

En este segmento se relatan los sentimientos de las mujeres policía por medio de las situaciones vividas en su labor. Estas hablan del dolor y de los traumas que cargan y de las repercusiones que esto acarrea en su salud física y mental. Después de haber vivido una incitación, Maritza²⁸ comenta:

Y después sentí frustración porque uno no podía hacer nada, en aquel entonces, no había ningún ente que lo escuchara a uno o que lo defendiera. Y yo no me iba a dejar de nadie, o sea, que se olviden. De hecho, entré en una depresión muy fuerte y lo que hacía era llorar. Entonces, a mí se me arrimaban compañeros a decirme que era bonita y hasta eso me desencadenaba episodios depresivos. Pero sí, mi forma de reaccionar a solas era llorar y yo me sentía culpable por ser amable con ellos, porque tal vez había sido muy amable. Pero no era yo. Y con el tiempo llegué a comprender eso, que no era culpa mía. Si, no, di (sic.), está uno en un ambiente muy machista porque hasta la fecha sigue siendo un ambiente muy machista para una mujer.

Las consecuencias de los actos llevados a cabo por las jefaturas no solo afectan la psique, sino que afecta al cuerpo, se transforma en sufrimiento. Dar voz a estas situaciones permite evidenciar y poner en discusión esta problemática tan celada que afecta directamente el ambiente laboral. Siguiendo esta línea, al consultarle a las mujeres sobre su percepción del ambiente laboral dentro de la Fuerza Pública, de acuerdo con su vivencia personal en términos de machismo, llama la atención que solamente el 6 % del total de mujeres entrevistadas considera a la Fuerza Pública un ambiente libre de machismo, lo que antagoniza con el 43 % que indican que es «machista» o «muy machista».

Cabe destacar que, aunque el 51 % indica que es un ambiente con «algunas manifestaciones de machismo», existe la posibilidad que la normalización de la violencia en la subcultura genere un sesgo para las mujeres que dieron esta respuesta, lo cual podría implicar que fueran más altos los indicadores de machismo presentes. En la figura 3, se indica la percepción de las mujeres.

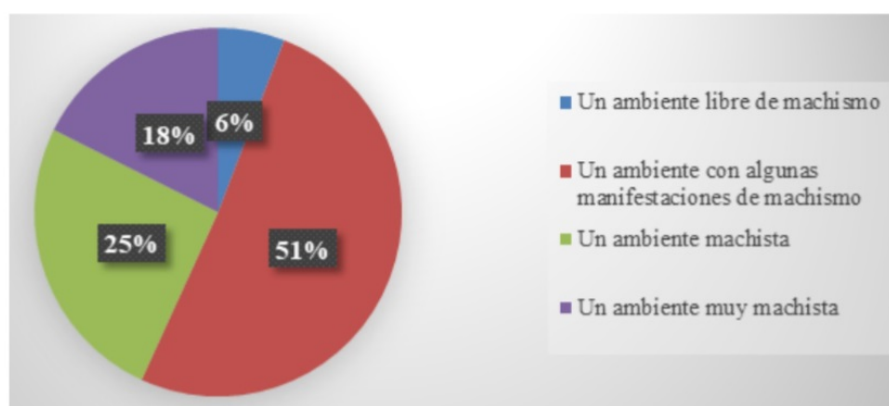


Figura 3

Percepción de las mujeres policía sobre el ambiente laboral en la Fuerza Pública
Elaboración propia a partir de la encuesta desarrollada (2019)

Cuando se habla de machismo, se recurre a pensar en todas las actitudes, expresiones y conductas que transgreden o afectan la integridad de la mujer en la sociedad. En el proceso de socialización de las personas, estas conductas naturalizadas son aprendidas y llevadas a la práctica durante todas las etapas de la vida, desde el nacimiento²⁹. Al tomar esto en consideración, convendría investigar la cantidad de mujeres que han naturalizado estos comportamientos y que, en consecuencia, no los identifican como relacionados con machismo y violencia de género.

Aunada a la identificación o no del machismo presente en la cotidianidad laboral, existe otra percepción relacionada con la violencia de género que salió a relucir y que se relaciona con la estructura jerárquica propia de un cuerpo policial³⁰:

Yo me sentía muy mal porque él se aprovechaba del trabajo que él tenía y como yo era una simple pociíta (sic.), pero yo gracias a Dios no accedí a los deseos de él y por eso me siento muy orgullosa, pero no crea, yo lloraba y lloraba y lloraba.

En todas las narraciones que se recabaron mediante entrevista, se denota una marcada sensación de inferioridad frente a un cargo superior. Como se mencionó previamente, esto se debe a varias razones, una es el hecho de que la Fuerza Pública es la evolución de un otrora cuerpo militar y que, por su organización piramidal, debe respetar la cadena de mando estrictamente. Esto abre paso a que las dinámicas de poder permeen el ámbito personal, que acarrea situaciones como las relatadas a lo largo del artículo, entre ellas intimidar con acciones como el despido. El llanto, como medio de desahogo, y la depresión son parte de las consecuencias más fuertes que destaca en las entrevistas³¹. En la figura 4 se presenta las principales formas de violencia que han vivido estas mujeres en el cuerpo policial de San José.

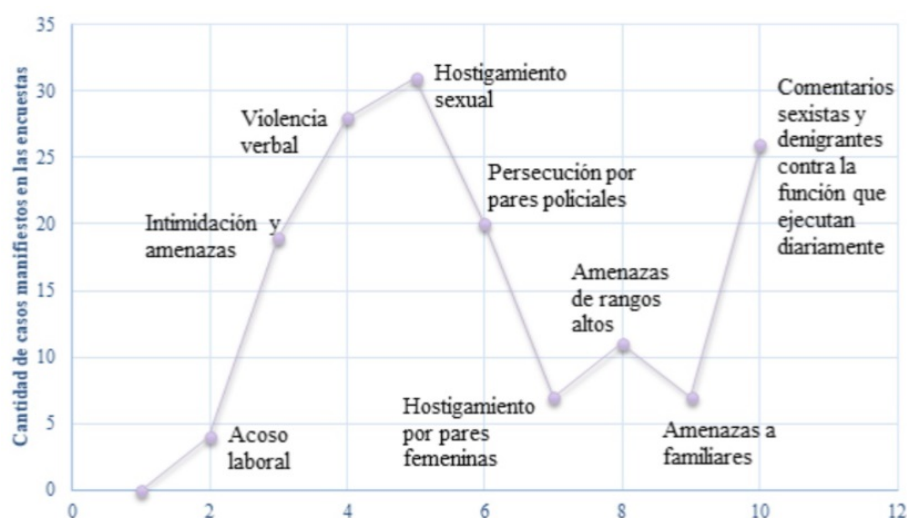


Figura 4

Ondulación por situaciones de violencia y acoso en contra de la mujer policía
Elaboración propia a partir de la encuesta desarrollada (2019)

Dentro de los hallazgos resalta el hostigamiento sexual, persecución por pares policiales, la violencia verbal donde se hace énfasis en los comentarios sexistas y denigrantes contra la función que ejecutan diariamente las mujeres, así como las intimidaciones y amenazas. Por otro lado, en menor medida, pero aún con una incidencia importante, se identifica amenazas de altos rangos, hostigamiento por parte de otras mujeres y las amenazas a familiares. Sobre esto, Daniela³² relata:

Cuando un día, a las seis de la tarde, yo voy, agarro mi caballo, lo baño y lo chaneo, y lo voy y lo dejo en la cuadra y salgo a caminar, cuando me topo en el camino a un señor que es el jefe mío y me dice:

—Venga acá.

Entonces yo, como él es un jefe, lo sigo y él se saca el pene y me dice:

—Si usted me hace sexo oral, no va a la Sabana a caminar.

Le dije:

—No señor, yo voy a caminar.

Yo poco a poco fui investigando la situación con los mismos hombres de ahí. Resulta que fulanita no iba a caminar por esto o lo otro. Las mismas mujeres lo tenían mal acostumbrado a él.

Esto le sucedió varias veces a lo largo de seis meses, lloraba cada vez que pasaba; menciona, además, que existía una normalidad en el acoso sexual, a tal punto que era aceptado por todas las mujeres y tolerado por los hombres: (...) «Era como una costumbre, para que usted se ganara algo, tenía que haber sexo de por medio». Asimismo, se evidencia que la subcultura en la que se encontraba todas las mujeres entrevistadas se había afianzado a tal nivel que inclusive el comportamiento social a lo interno de la policía antagonizaba completamente con las normas sociales generalizadas a nivel país: «Todo lo que yo estaba sintiendo (relacionado a ser víctima de acoso sexual), lo veían mal ellas (...). Logré hacer amigos, pero amigos no».

Nuevamente se evidencia la existencia de la subcultura que descompone los valores de la sociedad costarricense y los deforma hasta el punto en que las mujeres del cuerpo de policía reafirman las conductas establecidas dentro de este círculo social. Según datos del Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), el porcentaje de acoso sexual hacia la mujer es de un 97 %³³. Daniela da fe de que ella no es la única que ha vivido esas injusticias, puede dar testimonio de que hubo muchas más además de ella.

La institucionalidad

Con base en el marco normativo establecido por la Convención de Belém do Para[#] (1996) y la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de Naciones Unidas (1993), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la ley Contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia (Número 7476), el Estado puede ser cómplice de la violencia institucional contra las mujeres cuando las personas funcionarias públicas sean las que cometan cualquier tipo de violencia identificada en los acápites anteriores incluidas –pero no limitadas– a la violencia psicológica, sexual o física. Por ello, la violencia que se dé en el marco de una entidad pública y desarrollada por alguna persona funcionaria pública es también responsabilidad del Estado. De manera que, efectivamente, hay violencia institucional contra las mujeres policías, ya que, de acuerdo con la sistematización de encuestas, se evidencia que no solamente existe violencia desarrollada por las personas oficiales de la DR-SJ, sino que se puede argumentar legalmente que el Estado costarricense es cómplice de la violencia³⁴.

Maritza cuenta que, al momento de entregar la documentación para interponer la denuncia, la persona que atendía le pidió un momento y salió de su oficina, posteriormente tomó el teléfono en la oficina contigua y le anunció al agresor que ella estaba denunciándolo, afirmando luego: «Tranquilo mae, no te preocupés, del escritorio a la basura no pasa». A la fecha, Maritza no ha recibido ninguna documentación administrativa al respecto.

Al consultarle a las participantes sobre por qué no denuncian, se recibieron diferentes comentarios; sin embargo, la mayoría relacionados con miedo a represalias³⁵. Destacan los siguientes:

- «Y no pasa nada, uno denuncia y todo» (hace referencia a la eficacia de las acciones tomadas en estos casos).
- «Uno no puede denunciar porque tendría que denunciar a toda la delegación». «Uno no tiene que trabajar con miedo ni vivir con miedo, es uno de los principales derechos que tenemos como mujer».
- «Uno sabe que hay un tipo de violencia, pero lo que pasa es que hay miedo, el miedo a denunciar».

En el caso de Angie, a mediados de la década del 2010-2020, finalmente tuvo el valor de plantear una denuncia, hizo la carta, la llevó a la Dirección Regional, a la Defensoría de los Habitantes, a la oficina de equidad de género e inclusive fue a hablar con una diputada. Cuando llegó a la delegación, posterior a la entrega de las cartas, ya toda la delegación estaba enterada de lo que había hecho. «Pero a mí no me importó, yo quería hacer valer mis derechos»³⁶.

Discriminación laboral mediante la división sexual del trabajo

En 1995, los grupos policiales eran aún mayoritariamente compuestos por hombres y a las mujeres se les dificultaba ingresar. En el caso de Carla³⁷, ella tuvo que realizar cuatro intentos para ingresar a la Fuerza Pública y, aun con los exámenes psicológicos aprobados, solo se le contrató hasta que llegó al país una capacitación de Carabineros de Chile, que tenía como requisito la participación de mujeres.

Y me dijeron que era con la condición de que hiciera el curso en el Parque de la Paz. Éramos como 90 y quedamos solo como unos 40 porque el curso era muy duro. Después quedé embarazada y me mandaban desde los tres meses de embarazo hasta casi los ocho meses con una UZI (ametralladora) y una beretta; tenía que quedarme todo el día de 5 a.m. a 5 p.m. de pie cuidando el portón, fue muy duro. Había demasiada discriminación hacia la mujer, a nosotras no nos querían para nada.

Esta aseveración se alinea con los resultados de las encuestas desarrolladas; a continuación, se presentan las figuras 5 y 6.

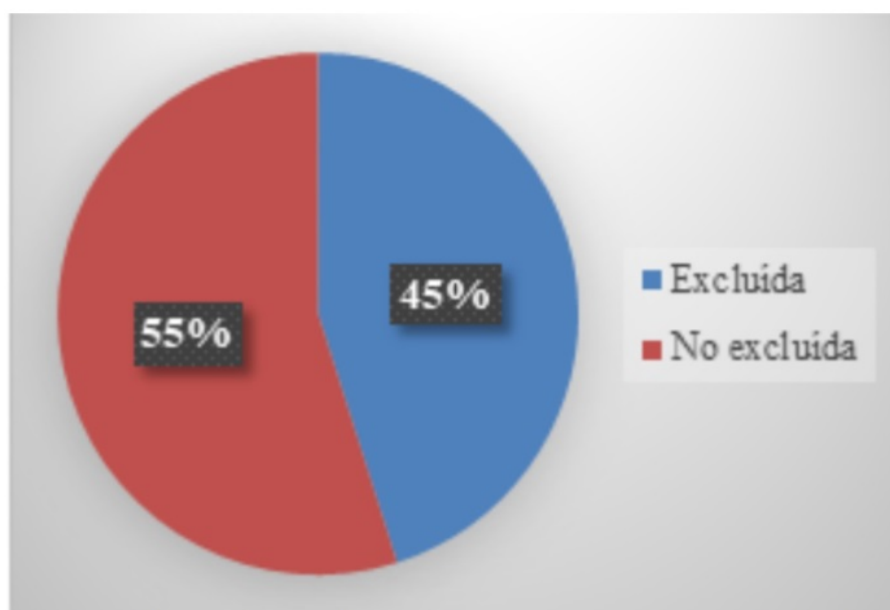


Figura 5

Porcentaje de exclusión de actividades

Elaboración propia con base en las encuestas desarrolladas durante la investigación (2019)

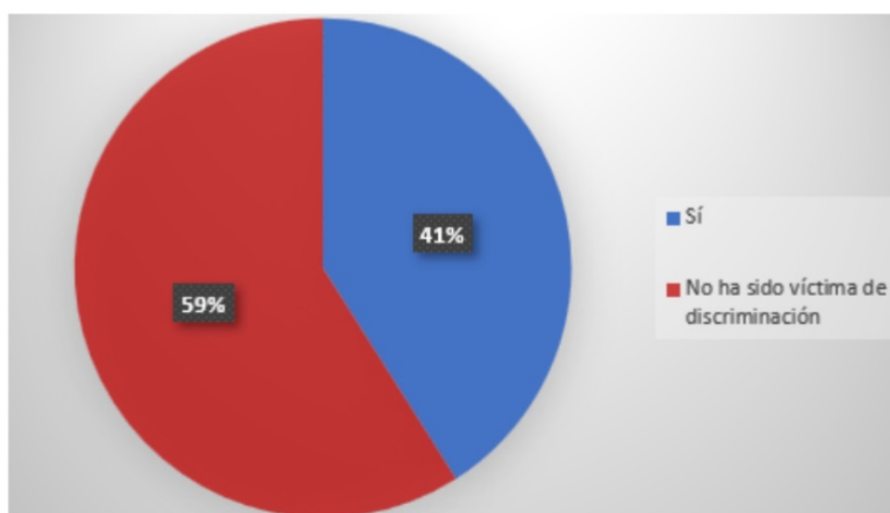


Figura 6

Porcentaje de mujeres que aseguran haber sido víctimas de discriminación dentro de la Fuerza Pública por «ser mujer»

Elaboración propia con base en las encuestas desarrolladas durante la investigación (2019)

A esta pregunta, el 59 % de las mujeres respondió de manera afirmativa. Posteriormente, se les consultó si, desde su punto de vista, estas discriminaciones se generaban por ser del género femenino, para lo que el 45 % respondió afirmativamente. Inclusive, dentro de los hallazgos identificados durante el proceso de investigación, se puede observar que no es sino hasta el 2002 que la Fuerza Pública diseña uniformes en función de la anatomía de las mujeres, lo que significa que, hasta ese momento se visibilizan sus necesidades en términos de vestimenta. Por su parte, al consultar sobre las reacciones que ellas percibieron al iniciar sus funciones por parte de sus pares masculinos, la respuesta llama la atención. A pesar de que el 47 % de las mujeres indicó haber percibido mucha aceptación, 10 % mencionó rechazo y 29 % poca aceptación.

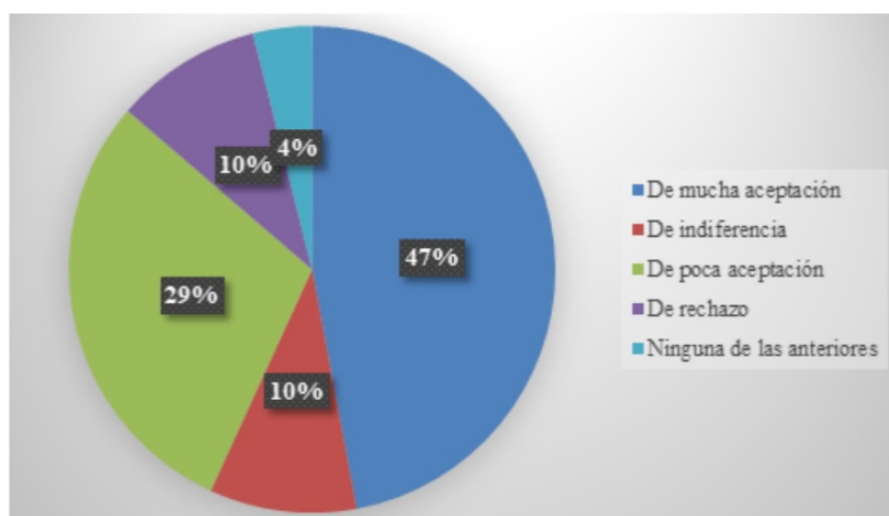


Figura 7

Reacciones de masculinos policías al inicio de labores de mujeres policía
Elaboración propia con base en las encuestas desarrolladas durante la investigación (2019)

La división sexual del trabajo se asienta sobre la tesis de que las mujeres y los hombres deben tener ocupaciones específicas dependiendo del sexo biológico con el que nacen, lo que desvaloriza la fuerza de trabajo de las mujeres. Jaruregui asegura que «las diferencias naturales marcadas por la fisiología y la anatomía femenina y masculina han sido distorsionadas y dado lugar a discriminaciones sociales que perjudican, marginan y oprimen a la mujer»³⁸, lo cual ha sido presente en las experiencias contadas por estas mujeres.

Por otro lado, al respecto de la división sexual del trabajo, al consultarle a las mujeres sobre su percepción en la asignación equitativa de tareas con el fin de profundizar sobre una diferenciación por género, el 53 % afirmó que la división del trabajo se generaba basada en el género de la persona.

Finalmente, se consultó a las mujeres encuestadas sobre cuál era el porcentaje de confianza que percibían sobre las labores de policía que ellas desarrollaban. Las respuestas se repartieron de la siguiente forma: 55 % considera que sus pares policías masculinos confían mucho en sus capacidades; sin embargo 31 % respondió que confían poco en sus capacidades y 14 % que confían muy poco en sus capacidades. En la figura 8 se muestra los resultados al consultarle a las mujeres su percepción sobre la diferenciación en la asignación de actividades según género.

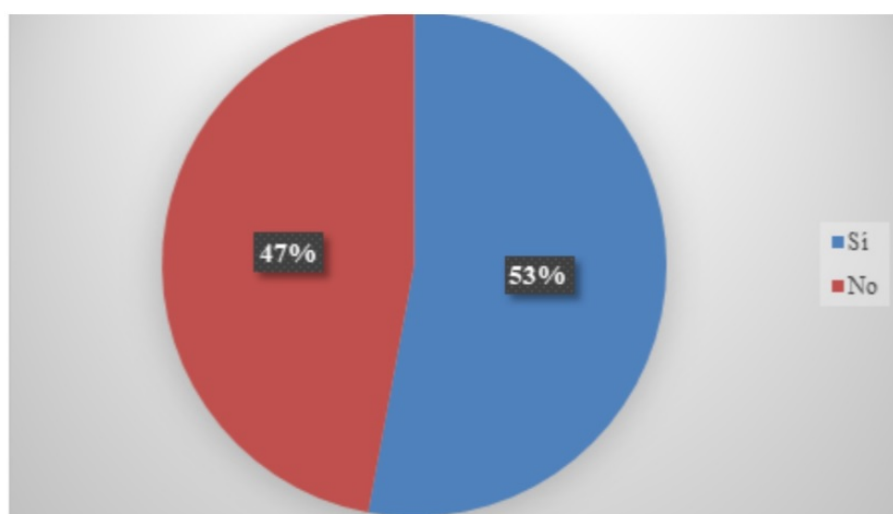


Figura 8

Percepción sobre la asignación equitativa de tareas

Elaboración propia con base en las encuestas desarrolladas durante la investigación (2019)

Otro ejemplo de violencia hacia la mujer se rescata con base en la información recabada durante el grupo focal. Allí, se evidenció que pocas mujeres en las delegaciones tienen permiso de manejar las unidades móviles, esto debido a la percepción colectiva de que «las mujeres manejan mal». Esto no significa, de ninguna manera, que sea una acción oficialmente prohibida para las mujeres, sin embargo, no se les «permite» socialmente en sus equipos; inclusive, algunas de las participantes mencionaron que hay ocasiones en las que los hombres las «dejan» manejar, pero es para «tocarlas»: «A una compañera incluso llegaron a tocarla, porque ella maneja, entonces mientras ella iba manejando la tocaron».

Borderi#as señala la evolución teórica sobre cómo se debía progresivamente reclutar mujeres en los trabajos, especialmente los que históricamente habían sido realizados por hombres³⁹. Inicialmente, la teoría planteaba que el rechazo consistía en las capacidades físicas de las mujeres; sin embargo, posteriormente se evidenció que se basaba en el rechazo masculino de integrar la diferencia sexual en su cultura del trabajo, ya que, en estos campos laborales, significaba que las mujeres debían negar «la especificidad femenina»⁴⁰. Posteriormente, en la década de 1980, Adele Pesce desarrolla la tesis de que, contrario al criterio de la eliminación de comportamientos femeninos, se debe valorar las especificidades que ambos géneros aportan al puesto a ocupar. En el caso de Maritza, esta desvalorización la tiene muy clara, ya que la ha vivido y, sin embargo, asegura: «Yo me metí en Fuerza Pública, yo tengo que dar la talla y más porque soy mujer y tengo que demostrarle a los demás que no por ser mujer soy el sexo débil».

Se retoma el artículo 2 de la CEDAW, Discriminación contra la mujer: «Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, es violencia». A esto se agregan los hallazgos de las encuestas desarrolladas en la investigación y las afirmaciones de las entrevistas realizadas⁴¹, donde resalta: «Ellos no aceptaban, el decir de muchos era que no, para qué mujeres en la policía, que el trabajo de policía era de hombre, que ahí no se ocupaban mujeres y todo lo que nosotras hacíamos no era bueno para ellos».

CONCLUSIONES

De manera general, se identifican serias manifestaciones de machismo y acoso sexual. Los ofrecimientos, manoseos y ofensas verbales que reciben las mujeres policías en la Dirección Regional de San José, son pruebas de ello. Esto produce consecuencias en las mujeres que sufren este tipo de agresiones por parte de sus

compañeros hombres, los cuales se manifiestan desde su posición de «hombre» (tal como es construida esta imagen socialmente y las implicaciones que acompañan a esta) y de su posición superior en la escala de mando como, por ejemplo, teniente, comisionado u otro puesto que se le confiere desde la institución, lo cual hace que las manifestaciones de violencia vengan de dos asideros principales. Sobre la división sexual del trabajo, es claro que, dentro de la subcultura de la Fuerza Pública, en la mayor parte de los escenarios, de acuerdo con el trabajo de campo realizado, las mujeres y los hombres deben tener ocupaciones específicas, dependiendo del sexo biológico con el que nacen, lo que desvaloriza la fuerza de trabajo de las mujeres.

A pesar de que esta investigación trabajó con mujeres de San José de Costa Rica, de diferentes grupos etarios y con diferentes años de experiencia en la Fuerza Pública, se concuerda, de manera general, que la estructura organizacional se mantiene con grandes manifestaciones de machismo. Asimismo, la investigación arroja datos importantes al respecto de esta temática por cuanto el 59 % de las mujeres entrevistadas afirma haber sido víctimas de discriminación por su género y el 45 % sentirse excluida de actividades por ser «mujeres».

Aunado a lo anterior, la marcada estructura jerárquica que cuenta con mecanismos de control muy limitados, perpetúa de manera cíclica los abusos de poder dentro de la estructura. Pareciera evidenciarse que, dentro de la subcultura mencionada en la investigación, el rol ideal en que la mujer se encuentra en equidad de cargas laborales que las del hombre, ha mutado paulatinamente hacia un rol en el que, en algunos casos, son las mismas mujeres quienes seducen a los jefes bajo la estrategia de una vida más sencilla y con menos responsabilidades a nivel laboral: «Se prestan al juego del tipo porque por tener poder y estar cuidadas mantienen ese tipo de relaciones»⁴².

Por su parte, la brecha de la equidad de género dentro de la Fuerza Pública se encuentra aun muy abierta. Las mujeres que realizan sus denuncias saben que posteriormente serán señaladas negativamente por haber querido valer sus derechos o que serán víctimas de acoso laboral a lo interno de sus delegaciones. Asimismo, cabe destacar que hay mujeres que realizan sus denuncias mediante redes sociales o bajo el anonimato por causa del miedo de las represalias.

Una de las razones que encrudece la brecha de equidad de género, es la poca participación de mujeres policía en puestos de jefatura. Los mecanismos de selección para el ascenso, a nivel de la estructura del cuerpo policial, requiere de mayor estudio para determinar por qué las mujeres no acceden a puestos gerenciales al igual que los hombres. A pesar de que la Política de Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de Seguridad Pública (2013) plantea, en su artículo 3, que uno de los principios rectores de la política es la igualdad y equidad de género, ciertamente no se reconocen –aún– los significados, las relaciones y las identidades construidas socialmente como resultado de las diferencias biológicas entre los sexos, posibilitando el identificar (en un mejor escenario) los obstáculos particulares que las mujeres enfrentan en razón de esto. Llama la atención que el 20 % de las mujeres policía percibe que los hombres policía rechazan o no aceptan, en algún grado, que la mujer se integre a la Fuerza Pública.

Finalmente, respecto a la temática de sororidad, las mujeres que participaron en el estudio afirmaron que la sororidad no es fuerte dentro del relacionamiento entre ellas; esto se puede atribuir a la subcultura mencionada previamente, la cual genera que muchas de las experiencias vividas nunca lleguen a ser contadas ni siquiera a las compañeras, de modo que se vive en el acoso diario y con el miedo constante de hablar.

RECOMENDACIONES PARA EL DESPACHO MINISTERIAL DEL MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA, COMO ENTE RECTOR DE LOS CUERPOS POLICIALES EN COSTA RICA

En primer lugar, se subraya la necesidad de evaluar la implementación de los protocolos y políticas existentes; se propone, además, generar espacios de escucha permanente entre mujeres policía donde la sororidad sea un principio fundante en la lucha contra el machismo y el abuso de poder. Haber dado el espacio y la escucha significó, además, una catarsis que permitió poner en papel el dolor y el sufrimiento vivido por estas mujeres.

El papel de la sororidad, de esa «sintonía» entre mujeres, es un punto esencial; pues, más allá de los protocolos y leyes que a veces no llegan a proteger a estas mujeres, existe una cotidianidad, compañeras policía testigos y protagonistas de tales formas de violencia, quienes pueden generar una fortaleza colectiva que fomente la escucha y la visibilización para prevenir que se sigan generando estas situaciones y, sobre todo, evitar que queden impunes. Desde la institucionalidad, se puede trabajar el aprovechar espacios ya existentes como los Encuentros Nacionales de Mujeres Policía, así como con campañas de visibilización y empoderamiento femenino, en donde se presenten resultados de investigaciones como esta, para visibilizar la problemática y expresar la necesidad de ser aliadas en la lucha contra el patriarcado institucionalizado, manifestado en quienes aprovechan su poder para afectar a las mujeres en la Dirección Regional de San José.

Es medular generar una evaluación de la implementación de la política de Equidad e Igualdad de Género, analizar los mecanismos institucionales de respuesta, entender que el miedo que genera denunciar y la falta de acciones institucionales son los dos grandes obstáculos que impiden un adecuado abordaje. Entender la estructura de relaciones interpersonales que se desarrollan entre diferentes puestos de alto mando dentro de la organización, permite entender que, al estar ocupados por hombres, se vuelven aliados para callar las denuncias y dejarlas sin efecto, de modo que, el acceso a un proceso formal de investigación y sanción debe ser desarrollado por medios alternos que no pasen por estas relaciones amistosas entre los jerarcas policiales.

REFERENCIAS

- ACNUDH. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (1979). Recuperado de: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- ACNUDH. *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer* (1993). Recuperado de: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*. Artículo 1 (1993) Recuperado de: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>
- Austin, J. 1982. *Cómo hacer cosas con palabras*. Barcelona: Paidós
- Berger, Peter Ludwig, Thomas Luckmann y Joan Estruch. *Modernidad, pluralismo y crisis de sentido*. Barcelona: Paidós Iberica, 1997.
- Borderías, Cristina. «La feminización de los estudios sobre el trabajo de las mujeres: España en el contexto internacional (1969-2002)». *Sociología del trabajo*, n.º 48 (2003): 57-124.
- Bourdieu, Pierre. *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama, 2006.
- Corsi, J. *La violencia hacia las mujeres como problema social. Análisis de las consecuencias y de los factores de riesgo*. Ebook, 1. El Salvador (2006). Recuperado de: http://www.berdingune.euskadi.eus/u89-congizon/es/contenidos/informacion/material/es_gizonduz/adjuntos/laviolenciahacialasmujerescomoproblemasocial.pdf
- Collazo, Luisa Margarita. «De la mujer a una mujer». *Otras miradas* 5, n.º 2 (2005): 52-62. <https://www.redalyc.org/pdf/183/18350201.pdf>
- FUNPADEM. Un pasito adelante y mucho por andar: informe del estudio sobre discriminación laboral femenina por razones de género en empresas textiles de las zonas francas de Nicaragua. Nicaragua. Hacia la sociología (2007). Recuperado de: http://fcaenlinea.unam.mx/anexos/1141/1141_Hacia_la_sociologia.pdf
- Hereñú, María. *El machismo en la institución policial: femicidios y violencia institucional*. XIII Jornadas de Sociología, 1-12. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2019.
- Hernández, R. (2013). *La normalización del discurso de la violencia*. México: UNAM. Recuperado el 25 de diciembre del 2019 de la dirección: <http://132.248.9.195/ptd2014/enero/0708086/0708086.pdf>
- Herrera, Patricia. «Rol de género y funcionamiento familiar». *Revista Cubana de Medicina General Integral* 16, n.º 6 (2000): 568-573. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v16n6/mgi08600.pdf>
- Ibáñez, T. 2003. *El giro lingüístico. En: Análisis del Discurso. Manual para las ciencias sociales*. Barcelona: Editorial UOC, 21-42.

- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Encuesta de empleo primer trimestre 2019. Recuperado de: <http://www.inec.go.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/receit2019.pdf>
- Instituto Nacional de la Mujer. «Acoso sexual en el trabajo». <https://www.inamu.go.cr/acoso-sexual-en-el-trabajo>
- Jaramillo-Bolívar C. D. y Canaval-Erazo G. E. Violencia de género: Un análisis evolutivo del concepto. *Univ. Salud*, 178-185, 2020. DOI: <https://doi.org/10.22267/rus.202202.189>
- LaParra, D. y Tortosa, J. Violencia estructural: una ilustración del concepto. Ebook, 57. Documentación social (2003). Recuperado de <https://www.ugr.es/~fentrena/Violen.pdf>
- Lagarde, Marcela. «Pacto entre mujeres: Sororidad». *Revista Aportes. Asociación de Administradores Gubernamentales* (2012): 123-135. <https://www.asociacionag.org.ar/pdfaportes/25/09.pdf>
- Ley 7476 contra el hostigamiento o acoso sexual en el empleo o la docencia. San José, Costa Rica, 1995. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=22803
- Martínez, A. La violencia. Conceptualización y elementos para su estudio. *Polít. Cult.* 46, 2016. México.
- Ministerio de Seguridad Pública. Política de Igualdad y Equidad de Género (2013).
- Ministerio de Seguridad Pública. n.d. Estadísticas Primer Semestre 2019. San José: Ministerio de Seguridad Pública.
- Ministerio de Seguridad Pública. *Historia del Ministerio de Seguridad Pública*. https://www.seguridadpublica.go.cr/ministerio/documentos/historia_msp.pdf
- Observatorio Nacional de profesiones CONARE (2018). Recuperado de: <http://olap.conare.ac.cr/estadisticas/cifras-relevantes>
- OEA. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) (1994). Recuperado el 21 diciembre de 2019: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. *Género, Salud y Seguridad en el trabajo*. 2012. Recuperado de la dirección: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- Puga, Cristina, Jacqueline Peschard y Teresa Castro. *Hacia la sociología*. Ciudad de México: Pearson Educación, 2007.
- Programa Estado de la Nación. *Tercer informe Estado de la Región Centroamericana en Desarrollo Humano Sostenible*. San José: PEN, 2008. <https://repositorio.conare.ac.cr/handle/20.500.12337/639>
- República de Costa Rica. Decreto 41595-SP. La Gaceta, 2018.
- Revista Ideele*. Normalización de la violencia contra la mujer. 2019. Recuperado de: <https://revistaideele.com/ideele/content/la-normalizaci%C3%B3n-de-la-violencia-contra-la-mujer>
- Sáez, Gemma, Immaculada Valor-Segura y Francisca Expósito. «¿Empoderamiento o subyugación de la mujer? Experiencias de cosificación sexual interpersonal». *Psychosocial Intervention* 21, n.º 1 (2012): 41-51. <https://scielo.isciii.es/pdf/inter/v21n1/04.pdf>
- Sendón de León, Victoria. ¿Qué es el feminismo de la diferencia? *Mujeres En Red*, 2000. https://www.mujeresenred.net/victoria_sendon-feminismo_de_la_diferencia.html#:~:text=El%20feminismo%20de%20la%20diferencia%20es%20consciente%20de%20que%20la,a,el%20inconsciente%20de%20nuestra%20civilizaci%C3%B3n.
- Serret, E. Equality and difference: The false dichotomy between feminist theory and politics. *Debate feminista*, 18-33, 2016. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0188947816300561>
- Sistema Costarricense de Información Jurídica. 1994. Recuperado el 30 diciembre 2019 de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=66525&nValor3=78280&strTipM=TC
- Romero, Alfonso, Teresa Torns, Vincent Borràs Català. «El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal». *Sociología del Trabajo*, n.º 36 (1999): 57-78.
- Vargas Hernández, J. La culturocracia organizacional en México. B-EUMED, 81. Violencia y salud mental (2007). Recuperado: 27 de diciembre de 2019. <https://www.uv.mx/psicologia/files/2014/11/Violencia-y-Salud-Mental-OMS.pdf>

- Vargas, E. *Acoso sexual en Costa Rica*. Escuela de Ciencias de la Administración, Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica. 2 (1): 75-90, Enero-Junio, 2011.
- Weber, Max. *Economía y sociedad*. México: FCE, 1964.
- World Health Organization. Informe mundial sobre la violencia y la salud (2020). Recuperado de: https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es.pdf
- Zingales, Rosalia. «Vivencia del acoso sexual en el trabajo, afrontamiento y respuesta institucional. Caso funcionarias policiales en Venezuela». *Salud de los Trabajadores* 21, n.º 1 (2013): 41-56. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382013000100005

NOTAS

- 1 Ministerio de Seguridad Pública, Historia del Ministerio de Seguridad Pública, https://www.seguridadpublica.go.cr/ministerio/documentos/historia_msp.pdf
- 2 En Costa Rica, la Fuerza Pública cubre el territorio nacional mediante una subdivisión de 12 subregiones. La Dirección Regional de San José, cubre la mayor parte del área metropolitana. En el país hay 2829 mujeres oficiales de Fuerza Pública y 12 021 hombres oficiales, para una relación de 19 %. Fuente: Ministerio de Seguridad Pública, n.d. «Estadísticas Primer Semestre 2019», San José.
- 3 En la investigación de Pedro Santander (2011), citado en Ibáñez (2003), menciona que la dicotomía mente/mundo es reemplazada por la dualidad discurso/mundo. En esta visión, el lenguaje no se considera solamente un vehículo para expresar y reflejar las ideas, sino un factor que participa y tiene injerencia en la constitución de la realidad social. Es lo que se conoce como la concepción activa del lenguaje, que le reconoce la capacidad de hacer cosas (Austin, 1982) y que, por lo mismo, permite entender lo discursivo como un modo de acción.
- 4 Pierre Bourdieu, *La dominación masculina* (Barcelona: Anagrama, 2006).
- 5 Victoria Sendon de León menciona, en «¿Qué es el feminismo de la diferencia?» (2000), que el concepto de mujer no existe, sino que es más bien un constructo moldeable y definido según la historia y su cultura en un momento específico.
- 6 Luisa Margarita Collazo, «De la mujer a una mujer», *Otras Miradas* 5, n.º 2 (2005): 52-62, <https://www.redalyc.org/pdf/183/18350201.pdf>
- 7 Bourdieu, *La dominación masculina...*
- 8 *Ibíd.*, 162.
- 9 Patricia Herrera, «Rol de género y funcionamiento familiar», *Revista Cubana de Medicina General Integral* 16, n.º 6 (2000): 568-573, <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v16n6/mgi08600.pdf>
- 10 Cruz Jaramillo-Bolívar y Gladys Canaval-Erazo, «Gender Violence: An Evolutionary Analysis Of The Concept», *Revista Universidad y Salud* (2020), http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072020000200178
- 11 José Vargas, «La culturocracia organizacional en México», *Revista Violencia y salud mental* (2000), <https://www.uv.mx/psicologia/files/2014/11/Violencia-y-Salud-Mental-OMS.pdf>
- 12 *Ibíd.*, 32.
- 13 Por respetuoso se entiende: «Que implica respeto o consideración hacia alguien o algo». Respetuoso es la aplicación de un valor moral en el cual una persona observa, reconoce las normas sociales y las respeta mediante su aplicación práctica en el diario vivir y hacia las otras personas. Por su parte, se entiende por irrespetuoso: «Que no muestra respeto o consideración» (RAE, 2022), cuando una persona no aplica ese valor hacia otras personas. Para el marco de la investigación, se considera irrespetuoso cuando una persona percibe que estas normas sociales no están siendo aplicadas a su persona, por razones sin fundamentar.
- 14 Anónimo 3, Entrevista Voces femeninas en la Fuerza Pública de Costa Rica, 2019.
- 15 Gemma Sáez, Immaculada Valor-Segura y Francisca Expósito, «¿Empoderamiento o subyugación de la mujer? Experiencias de cosificación sexual interpersonal», *Psychosocial Intervention* 21, n.º 1 (2012): 41-51, <https://scielo.isciii.es/pdf/inter/v21n1/04.pdf>
- 16 Max Weber, *Economía y sociedad* (México: FCE, 1964).
- 17 Anónimo 4, Entrevista Voces femeninas en la Fuerza Pública de Costa Rica, 2019.
- 18 Anónimo 2, Entrevista Voces femeninas en la Fuerza Pública de Costa Rica, 2019.
- 19 Cruz Jaramillo-Bolívar y Gladys Canaval-Erazo, «Gender Violence: An Evolutionary Analysis Of The Concept», *Revista Universidad y Salud* (2020), http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072020000200178
- 20 Anónimo 3, Entrevista Voces femeninas en la Fuerza Pública de Costa Rica, 2019.

- 21 Weber, Economía y sociedad...
- 22 Peter Ludwig Berger, Thomas Luckmann y Joan Estruch, Modernidad, pluralismo y crisis de sentido (Barcelona: Paidós Iberica, 1997).
- 23 Jaramillo-Bolívar y Canaval-Erazo, «Gender Violence...».
- 24 Marcela Lagarde, «Pacto entre mujeres: Sororidad», Revista Aportes. Asociación de Administradores Gubernamentales (2012): 123-135, <https://www.asociacionag.org.ar/pdfaportes/25/09.pdf>
- 25 Rosalia Zingales, «Vivencia del acoso sexual en el trabajo, afrontamiento y respuesta institucional. Caso funcionarias policiales en Venezuela», Salud de los Trabajadores 21, n.º 1 (2013): 41-56, https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382013000100005
- 26 Alfonso Romero, Teresa Torns, Vincent Borràs Català, «El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal», Sociología del Trabajo, n.º 36 (1999): 57-78.
- 27 Programa Estado de la Nación, Tercer informe Estado de la Región Centroamericana en Desarrollo Humano Sostenible (San José: PEN, 2008), <https://repositorio.conare.ac.cr/handle/20.500.12337/639>
- 28 Anónimo 1, Entrevista Voces femeninas en la Fuerza Pública de Costa Rica, 2019.
- 29 Berger, Luckmann y Estruch, Modernidad...
- 30 Carla, Entrevista Voces femeninas en la Fuerza Pública de Costa Rica, 2019.
- 31 Jaramillo-Bolívar y Canaval-Erazo, «Gender Violence... ».
- 32 Anónimo 4, Entrevista Voces femeninas en la Fuerza Pública de Costa Rica, 2019.
- 33 «Acoso sexual en el trabajo», Instituto Nacional de la Mujer, acceso: 27 de agosto de 2019, <https://www.inamu.go.cr/acoso-sexual-en-el-trabajo>
- 34 Jaramillo-Bolívar y Canaval-Erazo, «Gender Violence...».
- 35 Grupo focal, Investigación Voces Femeninas, 2019.
- 36 Anónimo 2, Entrevista Voces femeninas en la Fuerza Pública de Costa Rica, 2019.
- 37 Anónimo 3, Entrevista Voces femeninas en la Fuerza Pública de Costa Rica, 2019.
- 38 Jaruregui de G., citado por FUNPADEM, 2007 en: (...) «Un pasito adelante y mucho por andar: Informe del estudio sobre discriminación laboral femenina por razones de género en empresas textiles de las zonas francas de Nicaragua».
- 39 Cristina Borderías, «La feminización de los estudios sobre el trabajo de las mujeres: España en el contexto internacional (1969-2002)», Sociología del trabajo, n.º 48 (2003): 57-124.
- 40 La autora se refiere a la especificidad femenina como las características y habilidades que, desde la percepción general de una sociedad específica, aporta una mujer. Cristina Borderías, «La feminización de los estudios sobre el trabajo de las mujeres: España en el contexto internacional (1969-2002)», Sociología del trabajo, n.º 48 (2003): 57-124.
- 41 Anónimo 3, Entrevista Voces femeninas en la Fuerza Pública de Costa Rica, 2019.
- 42 Anónimo 1, Entrevista Voces femeninas en la Fuerza Pública de Costa Rica, 2019.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Formato de citación según APA: Castrillo-Castrillo, S. (2022). Voces femeninas: Manifestaciones de violencia de género hacia las mujeres en el cuerpo policial de la Fuerza Pública en la Dirección Regional de San José durante el 2019. Revista Espiga, 21(44), 100-125.

Formato de citación según Chicago-Deusto: Castrillo-Castrillo, Sarah. «Voces femeninas: Manifestaciones de violencia de género hacia las mujeres en el cuerpo policial de la Fuerza Pública en la Dirección Regional de San José durante el 2019». Revista Espiga 21, n.º 44 (julio-diciembre, 2022): 100-125.

ENLACE ALTERNATIVO

<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/espiga/article/view/4410> (html)