

**FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES  
SEDE ECUADOR  
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE GÉNERO Y DESARROLLO  
CONVOCATORIA 2002-2004**



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAestrÍA EN CIENCIAS  
SOCIALES CON MENCIÓN EN ESTUDIOS DE GÉNERO Y DESARROLLO**

**MUJERES Y RELACIONES DE GÉNERO EN EL PODER AZUL  
EL CASO DE LA POLICÍA METROPOLITANA DE QUITO**

**GINA ELIZABETH RUALES CARRERA**

**AGOSTO 2009**

**FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES  
SEDE ECUADOR  
PROGRAMA ESTUDIOS DE ESTUDIOS DE GÉNERO Y DESARROLLO  
CONVOCATORIA 2002-2004**



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAestrÍA EN CIENCIAS  
SOCIALES CON MENCIÓN EN ESTUDIOS DE GÉNERO Y DESARROLLO**

**MUJERES Y RELACIONES DE GÉNERO EN EL PODER AZUL  
EL CASO DE LA POLICÍA METROPOLITANA DE QUITO**

**GINA ELIZABETH RUALES CARRERA**

**ASESOR DE TESIS: BÁRBARA GRÜNENFELDER**

**LECTORAS: SUSANA WAPPENSTEIN  
MARÍA AMELIA VITERI**

**AGOSTO 2009**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo dedico a Daniel mi pequeño gran hijo,  
Fuente de inspiración diaria,  
Fuerza que me impulsa a superar todo obstáculo,  
Motivación perenne de lucha constante.

## **AGRADECIMIENTO**

Deseo dejar expreso mi agradecimiento a Ana María Goetschel, que con su esfuerzo y acertadas decisiones, constituyó la principal promotora para que este trabajo de investigación llegue a su final.

Agradezco a mi Asesora de Tesis Bárbara Grünenfelder Elliker, quien con su dedicación, paciencia y profundo conocimiento contribuyó al desarrollo y conclusión del presente trabajo.

Mi agradecimiento también, a la Policía Metropolitana de Quito y a todas y todos los policías metropolitanos, que colaboraron para que este trabajo se materialice y se convierta en un instrumento de análisis para que en un futuro cercano los gobiernos locales puedan formular políticas públicas de inserción laboral de hombres y mujeres policías, con una perspectiva de género que implique una transformación total de la práctica y la cultura institucional.

Finalmente agradezco a todos mis compañeros y amigos que me apoyaron y aportaron de distintas maneras para que este trabajo pueda llegar a su fin.

## ÍNDICE

<b>RESUMEN.....</b>	<b>7</b>
1.1.    INTRODUCCIÓN.....	8
1.2.    EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	10
1.2.1.    PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN .....	12
1.3.    METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	13
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>16</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>16</b>
2.1.    ELEMENTOS CONCEPTUALES.....	16
2.1.1.    SEXO Y GÉNERO .....	16
2.1.4.    IDENTIDAD E IDENTIDAD DE GÉNERO.....	19
2.1.3.    FEMINIDAD Y MASCULINIDAD.....	20
2.1.4.    CULTURA, CULTURA INSTITUCIONAL Y CULTURA POLICIAL .....	22
2.1.5.    SUJETO POLICIAL .....	23
2.2.    TEORIZACIÓN POLICÍA Y GÉNERO .....	24
2.2.1.    DIFERENTES CORRIENTES TEÓRICAS DE ANÁLISIS.....	24
2.2.2.    CONEXIÓN DE LAS CORRIENTES TEÓRICAS CON EL PROBLEMA.....	31
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>34</b>
<b>EL ESCENARIO AZUL .....</b>	<b>34</b>
3.1.    INFORMACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN .....	34
3.1.1.    NATURALEZA, ÁMBITO Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LA POLICÍA METROPOLITANA .....	34
3.1.2.    MISIÓN, VISIÓN, Y FUNCIÓN INSTITUCIONAL .....	35
3.2.    ESTRUCTURA ORGÁNICA.....	38
3.2.1.    GRUPOS ESPECIALIZADOS .....	39
3.3.    BREVE HISTORIA DE LA POLICÍA METROPOLITANA.....	41
3.3.1.    BREVE HISTORIA DE ALISTAMIENTO DE MUJERES EN LA POLICÍA METROPOLITANA .....	46
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>53</b>
<b>EL ESPACIO AZUL INCORPORA A MUJERES.....</b>	<b>53</b>
4.1.    RECLUTAMIENTO DE ASPIRANTES.....	53
4.1.1.    CONVOCATORIA .....	54
4.1.2.    REQUISITOS DE RECLUTAMIENTO .....	61
4.1.3.    CRITERIOS DE SELECCIÓN PARA ASPIRANTES.....	63

4.2.	FORMACIÓN DE ASPIRANTES .....	64
4.2.1.	PLAN DE FORMACIÓN .....	67
4.2.2.	LUGARES DE FORMACIÓN .....	69
4.3.	PERMANENCIA DE MUJERES .....	77
4.3.1.	ASIGNACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO .....	77
4.3.2.	ASCENSOS DE GRADO .....	83
<b>CAPÍTULO V.....</b>		<b>88</b>
<b>EL PODER AZUL CONSTRUYE SUJETO Y RELACIONES DE.....</b>		<b>88</b>
<b>GÉNERO .....</b>		<b>88</b>
5.1.	EL CUERPO SOCIAL .....	88
5.1.1.	VALORES INSTITUCIONALES .....	89
5.1.2.	NORMAS .....	91
5.2.	EL CUERPO INDIVIDUAL SUBORDINADO AL CUERPO SOCIAL .....	102
5.2.1	MARCACIONES GENÉRICAS .....	102
5.2.1.1	CONSTRUCCIÓN DE SUJETO .....	103
5.2.2.1	IDENTIDAD GENÉRICA .....	105
<b>CONCLUSIONES.....</b>		<b>109</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA .....</b>		<b>111</b>
<b>LISTADO DE ENTREVISTAS.....</b>		<b>114</b>
<b>ANEXOS.....</b>		<b>115</b>

**MUJERES Y RELACIONES DE GÉNERO EN EL PODER AZUL  
EL CASO DE LA POLICÍA METROPOLITANA DE QUITO**

**RESUMEN**

Desde una perspectiva de género, este trabajo explora como se incorpora a mujeres en una policía local y lo que esta incorporación representa para ellas. Se investiga la construcción del sujeto policial que ellas realizan desde el ingreso, formación y permanencia en la institución, descubriendo las relaciones de género que se establecen.

**WOMEN AND GENDER RELATIONSHIPS INSIDE THE BLUE POWER.  
A CASE STUDY: THE METROPOLITAN POLICE IN QUITO°**

**ABSTRACT**

This paper intends to understand, from the point of view of gender, the process of admission of women to a local police force, uncovering gender relations in the stages of entrance training, and daily work, and what this process means to policewomen and the institution. Research emphasizes on how women deal with the process of social construction of the police person.

# MUJERES Y RELACIONES DE GÉNERO EN EL PODER AZUL EL CASO DE LA POLICÍA METROPOLITANA DE QUITO

## 1.1. Introducción

“Vigilantes del espacio público seguro y ordenado”<sup>1</sup>

La presente investigación desde una perspectiva de género analiza la incorporación de mujeres en una policía local, develando las relaciones de género que se establece en dicho proceso.

El estudio se centra en investigar la forma como la institución policial incorpora a mujeres, examinando lo que esto representa para ella, así como la construcción de sujeto policial que realizan. Esta investigación busca además desentramar las relaciones de género que se plantean en el proceso de reclutamiento, formación y permanencia de las mujeres. Para esto se analiza variables sociológicas y de género que condicionan los procesos de reclutamiento, formación, asignación de puestos de trabajo y ascenso de hombres y mujeres en la institución policial.

Para realizar este trabajo investigativo se tomó como estudio de caso a la Policía Metropolitana de Quito, que constituye una entidad dependiente del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, cuya función principal es el control del espacio público del Distrito.

El Distrito Metropolitano de Quito es un cantón del norte de la provincia de Pichincha, cuya cabecera cantonal es Quito, ciudad que tienen una extensión de 12 000 kilómetros cuadrados. Situada en la cordillera de los Andes a 2.800 metros sobre el nivel del mar. Quito, es la capital de la República del Ecuador y tiene una gran

---

<sup>1</sup> Frase slogan que identifica a la Policía Metropolitana, tomada de la Página Web de la institución WWW. Policiametropolitanaquito.gov.ec

importancia económica y comercial para el país. Es una metrópoli que día a día crece y se construye, donde la estructura moderna se funde con lo colonial, que cuenta con un gran legado cultural. Legado que en 1978 le permitió ser declarada por la UNESCO Patrimonio de la Humanidad. Es por esto que la función asignada a la Policía Metropolitana como vigilantes del espacio público incluye un importante componente de guía turística, de vigilancia y cuidado del patrimonio cultural.

## **1.2. El Problema de Investigación**

La policía es una institución social que cuenta con una larga trayectoria en las sociedades, por lo que algunos autores como Torrente (1999) consideran a la policía una institución mítica, que ha sido poco estudiada debido a que se la visualiza como una institución jerarquizada de tipo militar, con un ámbito de acción adscrito a lo confidencial, a lo secreto. Institución que para Torrente se originó como una agencia que combate al delito, garantizando la seguridad de los ciudadanos, la seguridad de los gobernantes de turno a quienes les aseguraban la obediencia ciudadana y consecuentemente garantizaba el mantenimiento de las estructuras de los Estados. Dicho origen funcional de la Policía de apoyo a los Estado, convirtió a la institución en un reducto cerrado para los civiles.

Por esto las actuaciones policiales y las relaciones de género que se producen en la institución policial son poco analizadas, debido a la dificultad que este campo de estudio presenta. Sin embargo, se puede decir que la institución “policial tradicional de carácter represivo y conservador del statu quo de la sociedad, ahora está en un proceso de redefinición de su rol en el contexto democrático” (Torrente, 1992: 291), en un marco de Reforma Policial y modernización institucional, proceso que se inició hace aproximadamente dos décadas.

Desde 1990, se desarrollaron en América Latina diversas experiencias de Reforma Policial influidas en su contenido y características, por tres procesos paralelos: el proceso de democratización, el incremento de la delincuencia así como de la inseguridad o temor público y la transformación del Estado (Dammert, 2006: 3).

En el contexto de Reforma Policial el rol tradicional de la Policía se redefine, no solo se trata de garantizar la seguridad de los gobernantes de turno y la del Estado, ya no se trata de reprimir el delito, ahora se debe prevenirlo garantizando la seguridad ciudadana. En dicho situación de cambio de la policía, se inicia una nueva etapa para la institución en la que no solo se redefine el rol institucional, sino también el perfil del policía. El perfil del policía cambia en la medida que el efectivo policial debe dejar de ser reactivo para convertirse en agente proactivo que prevengan el delito garantizando la seguridad de los ciudadanos.

Este replanteamiento del rol y del perfil del policía, flexibiliza la concepción de la función policial que ahora puede ser ejercida no solo por hombres, sino también por mujeres. Se abre así la posibilidad para que el nuevo rol asignado al policía pueda también ser desempeñado por mujeres, ya no se requiere exclusivamente de policías hombres, fuertes, rudos y con una intensa formación militar para ser policía. En los nuevos tiempos, para cumplir el nuevo rol policial se requiere de hombres y mujeres proactivos que estén cerca de la comunidad. De esta manera se da inicio a lo que se denominan Policías Comunitarias o de Proximidad a la Comunidad, con las que se abre las puertas al ingreso de mujeres en la Policía.

Expuesta brevemente la razón por la que la institución policial abre sus puertas al ingreso de mujeres, surge pregunta: ¿por qué las mujeres ingresan en la policía? Al respecto se maneja dos hipótesis: la primera, y quizá la más relevante, es la necesidad que tienen las mujeres de encontrar un trabajo y un ingreso fijo. La segunda, no menos importante, quizá se relaciona a la fuerte influencia de familiares y de amigos que las reclutan haciendo uso de sus lazos de parentesco y amistad.

[T] Tanto hombres como mujeres, ingresan a la policía por las mismas razones: un trabajo y un ingreso fijo; la manera en cómo son reclutados resulta también similar: algún pariente o amigo se convierte en el vínculo para su ingreso a la policía. Sin embargo, en el caso de las mujeres que deciden serlo, existen algunos en que el esposo convence a su pareja que ingrese (Arteaga, 2000: 78).

Con el antecedente previo que identifica el contexto en el que las mujeres ingresan en la institución policial, se procede a **definir como problema** del presente trabajo, aquella necesidad de responder la interrogante de: **¿cómo son incorporadas mujeres en la Policía Metropolitana de Quito y lo que esta incorporación representa para ellas?**

La Policía Metropolitana de Quito es una entidad pública dependiente del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, encargada de controlar el espacio público, basándose en las ordenanzas, reglamentos, normas y resoluciones emanadas por el Concejo Metropolitano (Policía Metropolitana, 2008: 7)

La Policía Metropolitana fue fundada en 1825 y tan solo en 1978 abrió sus puertas para recibir a la primera mujer, quien ingresó no con la función de control del

espacio público, ya que desde su ingreso se le asigna a trabajar como agregada de la Dirección de Higiene del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito. La institución actualmente cuenta con 776 efectivos de los cuales 735 son hombres y 41 son mujeres, las mismas que se encuentran cumpliendo actualmente actividades de turismo, control del espacio público y actividades administrativas.

### **1.2.1. Preguntas de Investigación**

El problema de la presente investigación busca entender **¿cómo son incorporadas las mujeres en la Policía Metropolitana de Quito y lo que representa para ellas esta incorporación?**, en torno a esta pregunta y para precisar la problemática planteada conviene realizar algunas preguntas en torno al ingreso de las mujeres en la institución: ¿desde cuándo la Policía Metropolitana de Quito alista a mujeres?, ¿por qué ingresan las mujeres en la institución policial?, ¿cómo son reclutadas las mujeres para ingresar a la Policía Metropolitana?, ¿a qué edad ingresan?, ¿qué ocupación tuvieron las mujeres antes de ser policías?, ¿tienen que enfrentar obstáculos que dificulta su ingreso?, ¿qué obstáculos que enfrentan?, ¿cuál es el proceso mediante el cual se las selecciona?. En cuanto a la formación surge interrogar, ¿dónde se las forma?, ¿cuáles son los temas en los que se les forma?, ¿si la formación enfatiza el uso de fuerza física, más que el conocimiento? y ¿si la formación se sustenta en un modelo de formación militar?

Para profundizar el problema planteado se hace necesario realizar algunas preguntas acerca de la permanencia de las mujeres en la institución, así cabe preguntar ¿se les asigna roles diferenciados de acuerdo a los dos género que reconoce la sociedad?, ¿las relaciones de género que se presentan en la incorporación de las mujeres en la institución policial, delinean y afirman una cierta forma de ser y actuar de las mujeres en la agencia policial?, y ¿si esa forma particular de actuar y de ser de las mujeres en la policía les lleva a adscribirse a un género diferente?. En torno a estas interrogantes debe investigarse también ¿si las mujeres subordinar su cuerpo individual al cuerpo social de la institución para construir el sujeto policial? y ¿qué sujeto policial construyen? Finalmente se debe investigar ¿qué significa para las mujeres su ingreso en la Policía Metropolitana?

El aporte académico que realiza esta investigación se encuentra en que constituye un estudio pionero e innovador, que abre un espacio para el debate del tema, aportando con elementos de análisis desde una perspectiva sociológica y de género e introduce conceptos analíticos como: sujeto policial, cultura policial, género *femas*, entre otras nociones teóricas que permitirán introducirse en el debate.

La importancia de este trabajo está también en que con los resultados de la investigación, se aspira a contribuir a la formulación de adecuadas políticas públicas de inserción laboral por parte del gobierno local, con una perspectiva de género que incorpore una real equidad entre mujeres y hombres, que implique una transformación total de la práctica y la cultura institucional.

### **1.3. Metodología de la Investigación**

Esta investigación se realizó con una metodología participativa-directa, la investigadora estratégicamente se insertó en la Policía Metropolitana como funcionaria de la institución, desarrollando la investigación en dos momentos concretos:

- a. **En un primer momento**, la investigadora realizó observación participativa durante la práctica cotidiana de los y las policías metropolitanos(as), manteniendo conversaciones directas con los y las involucradas para levantar información oral.
- b. **En un segundo momento**, en el que la investigadora procedió a recoger la información mediante instrumentos que se diseñaron para el efecto como: encuesta, entrevistas a profundidad y tour de horizonte.

### 1.3.1. Observación participativa

La investigadora con el debido permiso otorgado por la Comandancia General de la Policía Metropolitana de Quito<sup>2</sup>, durante el cumplimiento de sus funciones en la institución registró en su diario de campo información de observaciones que realizó diariamente de los /las policías metropolitanos en el cumplimiento de funciones. Así como también registro información de conversaciones directas mantenidas con policías y con oficiales de la institución.

### 1.3.2. Encuesta

Se diseñó una encuesta con el objetivo de obtener información del personal policial masculino y femenino. El cuestionario se aplicó a una muestra de 29 mujeres y a otra muestra de 155 hombres, estas muestras fueron obtenidas aleatoriamente del universo de hombres (N=735) y del universo de mujeres (N= 41). El tamaño de muestra se calculó utilizando la fórmula de Triola (2000)

$$n = N Z^2 p q / (e^2 (N - 1) + Z^2 p q)$$

Donde:

n= tamaño de la muestra

N= 735 hombres y 41 mujeres

Z = 1.96 correspondiente al 95% de nivel de confianza

p = proporción correspondiente a una respuesta dicotómica, se asigna el valor 0.50 cuando esta proporción es desconocida.

q = proporción correspondiente a la segunda respuesta dicotómica, como esta proporción también es desconocida se asigna el valor 0.50

e = margen de error asignado 7%

---

<sup>2</sup> El permiso otorgado por la Policía Metropolitana para realizar esta investigación consta en el Anexo N° 1.

La muestra de hombres se eligió al azar de entre 735 hombres policías metropolitanos, principalmente de aquellos que laboran en el Centro Histórico de Quito y la muestra de mujeres se tomó del universo de 41 mujeres policías metropolitanas.

Es importante señalar que la fórmula determinó que la muestra de mujeres a ser encuestadas correspondía a 34 mujeres policías. Sin embargo, se encuestó únicamente a 29 mujeres, situación que se explica porque al momento de aplicar la encuesta, un grupo de mujeres policías se encontraron ausentes debido al periodo anual de vacaciones, lo que impidió aplicar la encuesta al total de la muestra calculada. Cabe también resaltar que en la encuesta varias personas omitieron sus respuestas, por esta razón el total de respuestas válidas no siempre corresponde al tamaño total de las muestras.

### **1.3.3. Entrevistas a profundidad**

Se entrevistó a personal policial calificado, con el fin de ampliar y precisar la información obtenida mediante la aplicación de la encuesta.

### **1.3.4. Conversaciones dirigidas**

Se conversó con personal policial masculino y femenino, en el transcurso del día de trabajo. Lo que permitió que la investigación se desenvuelva de manera espontánea, sin que los sujetos policiales se sintieran observados.

### **1.3.5. Tour de horizonte**

Se diseñó este instrumento con 13 preguntas estratégicas que permitieron realizar discusiones sectoriales, con preguntas dirigidas principalmente a Comandantes, Inspectores(as) y Subinspectores(as).

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Elementos Conceptuales**

2. En el presente estudio es necesario precisar cómo se entenderán varios conceptos que se utilizarán a lo largo de la investigación, sin pretender como lo señala Joan Scott, “codificar los significados de las palabras (ya que) librarían una batalla perdida, porque las palabras, como las ideas y las cosas que están destinadas a significar, tienen historia”. (Scott, 1996 a: 265)

##### **2.1.1. Sexo y Género**

Existe una tendencia generalizada a conceptualizar que el término sexo y género significan lo mismo, comúnmente se cree que sexo es equivalente a género y que género es igual a mujeres.

“En su acepción reciente más simple “género”, es sinónimo de “mujeres”. En los últimos años, cierto número de libros y artículos cuya materia es la historia de las mujeres sustituyeron en sus títulos “mujeres” por “género” (Scott, 1996 a: 265).

De allí la necesidad de conceptualizar adecuadamente los términos y diferenciar su significación.

##### **Sexo**

El sexo alude a lo biológicamente dado que no necesariamente determina los comportamientos de los seres, es decir sexo es a aquel conjunto de características biológicas que identifican a los seres ya sea como hombres o como mujeres en una sociedad heterosexual, y es en esta identificación sexual que se establecen diferencias sexuales en torno a lo que se organiza una sociedad.

## **Género**

Por género según Scott (1996 a) se entiende como una construcción cultural, producto de un proceso histórico, condicionado políticamente, que determina relaciones entre categorías de personas

El género es una construcción cultural, pero además es una construcción social que diferencia los sexos en relación a los roles reproductivos y a los roles sociales asignados. Por lo tanto el género debe ser comprendido como una categoría cultural, social y de análisis, que se vincula a otras categorías sociales de análisis como son etnia, clase y estatus, y al igual que estas categorías implica relaciones significantes de poder.

El género como categoría de análisis sirve para escudriñar las formas de la opresión y la subordinación social de las mujeres, para desentrañar la forma en que la desautorización femenina (que es una estrategia del colectivo masculino) tiene efectos materiales en los ámbitos de la vida: la alfabetización, el empleo, la salud, el poder político y la impartición de la justicia. El género es un sistema en sí mismo; es una monótona y repetitiva, aunque aparentemente variada, combinación de partes reunidas para subordinar el sexo femenino y explotarlo económica, política, religiosamente, justificando la apropiación de su sexualidad por el parentesco que, a su vez, es un sistema de sistemas (Gargallo Francesca, 2004: 31).

Siguiendo a Scott (1996 a), se puede decir que el interés en el género como categoría analítica surgió tan solo a finales del siglo XX como una tentativa por “explicar la persistente desigualdad entre mujeres y hombres”. De esta manera para Scott el género tiene dos partes y varias subpartes interrelacionadas: “el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y es una forma primaria de relaciones significantes de poder”.

Warren y Bourque (1991) proponen además, que el género como una categoría de análisis en la ciencia social actual, no debe involucrar recuperar únicamente la experiencia de las mujeres, sino que debe implicar explicar el carácter de las diferencias marcadas por el género.

El género para Scott como categoría de análisis, refiere a rasgos socialmente formados de masculinidad y feminidad, pero cabe decir aquí que el género no es una

categoría fija que encierre a uno u otro individuo siempre en los mismos rasgos socialmente formados. Esto explica Epple (1998) con la categoría que ella denomina “espíritu dual”, que al igual que otros términos evalúa o mide el grado de tendencia o *spiritedness* masculina o femenina, que varía dependiendo del contexto; es decir, si una persona en un momento dado reflejó más características masculinas que femeninas, pueda que en otra ocasión, esta persona presente las características contrarias.

Este “espíritu dual”, en nuestro caso de estudio es muy evidente al analizar la adscripción genérica de las policías mujeres, quienes antes de ingresar en la institución policial debieron tener una identidad con el género femenino, pero al llegar a la policía se van identificando cada vez más con el género masculino, asumiendo los rasgos socialmente formados de masculinidad del modelo dominante.

Epple aboga por una construcción empírica y “emic”<sup>3</sup> de la categoría de género, ella considera que no necesariamente esta categoría puede tener relevancia transcultural. Para la autora el dualismo opositor masculino-femenino reduce las relaciones de género a la oposición binaria de mujer y hombre. Normativa binaria en la que ella dice que los “otros” son vistos como personas exóticas, diferentes. Según Serena Nanda (2004) Estos “otros” son quienes NO son “varón convertido en hombre” con relaciones heterosexuales con “hembra vuelta mujer”. En nuestro caso de análisis las policías mujeres estarían siendo vistas como “exóticas”, que no se ajustan a las características del género femenino del patrón cultural dominante, por lo que socialmente serían vistas como “machonas” o como “carishinas”<sup>4</sup>, término que se aplica en nuestro medio a “mujeres-hombres”, que transgreden el comportamiento “normal” de mujer asumiendo prácticas masculinas.

El dualismo opositor masculino femenino evoluciona y cambia, así Epple sostiene que en la cosmovisión Navajo TODO es masculino y femenino, cuyos atributos evolucionan y cambian por ciclos interconectados. En nuestras sociedades andinas

---

<sup>3</sup> Emic: la práctica nativa y su interpretación por los mismos practicantes

Etic; observación más interpretación por otros.

<sup>4</sup> Carishina, palabra quichua, donde cari = varón y shina = semejante a, el término traducido dirá semejante a un varón, este término se utiliza en la sociedad ecuatoriana para designar a mujeres que no se ajustan al patrón dominante de mujer que establece el sistema heterosexual.

pervive una cosmovisión similar a la de los Navajos, en la que el existe también el dualismo opositor masculino femenino, donde todo es sexuado hombre-mujer, además todo se encuentra en una situación de oposición y complementariedad alto-bajo, frío-caliente, etc., por lo tanto los atributos de género en nuestra sociedad también transitan por ciclos interconectados.

#### **2.1.4. Identidad e Identidad de Género**

##### **Identidad**

La identidad se concibe como un “conjunto de diferencias que definen el carácter de una persona o de un grupo y que tienen que ver con su ser y con lo que es importante para uno u otro.” (Giddens, 2004, 684)

[L] Lo que está en juego en la constitución de la identidad es una definición ante un diferente: frente a una anatomía distinta, en primer término mujer u hombre, pero también frente a quien tienen una pigmentación más clara u oscura, o una estructura ósea distinta, o ciertas características: ojos rasgados, cabello rizado, etc., También la identidad se construye con otro tipo de diferencias: una lengua diferente, una religión distinta, otro deseo sexual o una postura política divergente (Lamas, 1995: 63).

La identidad tiene inicio en la sociedad, en la cultura de origen, en la familia. “No se entiende a los sujetos como separados, sino como parte de un cuerpo mayor del que proviene su ubicación en el mundo y las reglas de su relación con el” (Fuller, 1995: 216).

##### **Identidad de Género**

Siguiendo a Nanda (2004), La identidad genérica se comprenderá como aquellas preferencias laborales, artísticas y científicas de las personas. Preferencias donde según Nanda la práctica sexual es solo un aspecto y no representa la totalidad, ni es un sine

qua non de la identidad de género<sup>5</sup>. La orientación sexual es un elemento estático en cuanto a identidad de género en el plano trans-histórico e intercultural. Nanda cita como ejemplo que existe la Hetaneman (Cheyenne) con identidad no femenina de “mujer guerrera”, el Alyha (Mohave) con identidad no masculina de un “hombre esposa” hiper diligente en oficios femeninos, Mwame (Mohave) con identidad no femenina de mujer con oficios de subsistencia masculina y Suku (Maidu) con identidad no femenina de una mujer miembro de la sociedad secreta masculina (Nanda, 2004: 283-286).

La identidad de “Suku” se observa en el caso de las policías mujeres motivo de esta investigación, mujeres que con una identidad no femenina de mujer se convierten en parte de la institución policial, institución fraguada en el hermetismo y secretismo de sus actuaciones policiales.

Vale señalar sin embargo, que las identidades y prácticas de género no son fijas, sino cambiantes y aunque la afirmación de identidad genérica “se puede usar para excluir y controlar a la gente oprimida, puede también ser utilizada por esas personas para responder a dicha dominación” (Gutmann, 1997:160).

### **2.1.3. Feminidad y Masculinidad**

#### **Feminidad**

La feminidad refiere a una condición adscrita a mujeres en culturas occidentales, en relación a un sistema de valores, actitudes, cualidades, características biológicas y comportamientos intrínsecos a las mujeres, que se encuentran relacionadas con el orden cultural.

---

<sup>5</sup> Grünenfelder-Elliker Bárbara PP., comunicación oral, 7-08-09

El “ser mujer” no es igual a una condición universal y en el caso particular de este estudio las policías metropolitanas, presentan características de género femenino que responden al patrón cultural dominante. Patrón en el que se espera que las mujeres sean femeninas, débiles resignadas, instrumentos de reproducción, donde el maternar y el cuidado se convierte en algo naturalmente dado, así como la adscripción de ellas al ámbito privado.

### **Masculinidad**

La masculinidad representa una combinación de valores, actitudes, cualidades características biológicas y comportamientos determinados por una cultura dominante que se asocia con los hombres. Los policías metropolitanos presentan características de género que responden al patrón cultural dominante, en el que se demanda que los hombres sean fuertes, duros, viriles y que se encuentren circunscritos al ámbito público.

En esta adscripción al género masculino dominante que los policías metropolitanos realizan, la exhibición de la sexualidad es importante, se sienten más masculinos mientras su sexualidad es demostrada y ésta puede ser expresada por el número de hijos o por el número de parejas que mantienen.

Esta exhibición se vuelve entonces un mandato, en tanto se hace necesario demostrar, ante el grupo, la propia fuerza y virilidad.  
Probarles que uno es poseedor de competencia sexual y fuerza física es acceder a un lugar de pertinencia (Sirimarco, 2004: 68).

Cabe resaltar que no se puede hablar de un tipo de feminidad o de masculinidad específico de un grupo social o cultural, en la medida que estas dos categorías son construcciones sociales, culturales e históricas, que se forman y transforman en el tiempo. Los conceptos de feminidad y la masculinidad existen en sociedades y culturas en las que se opone los caracteres biológicos y roles de género de mujeres versus los de los hombres.

“La idea de masculinidad descansa en la necesaria represión de los aspectos femeninos -del potencial del sujeto para la bisexualidad- e introduce el conflicto en la oposición de lo masculino y femenino. Los deseos reprimidos están presentes en el inconsciente y son una amenaza constantes para la estabilidad de la identificación de género, al negar su unidad y subvertir su necesidad de seguridad. Además, las ideas conscientes de masculino y femenino no son fijas, ya que varían, según el uso del contexto” (Scott, 1996 b: 281).

#### **2.1.4. Cultura, Cultura Institucional y Cultura Policial**

##### **Cultura**

Se entiende por cultura aquel sistema de significados, valores, normas, creencias, costumbres y bienes materiales aprendido por un individuo miembro de una sociedad y de una cultura.

Clifford Geertz (1997), propone entender por cultura aquellas acciones simbólicas, aquellos actos de comunicación y de representaciones de las expresiones individuales y colectivas de los seres humanos inmersos en una misma sociedad, que comparte similitudes y también diferencias. Donde las similitudes son más generales y representativas al grado de generar lazos sociales fuertes que permiten identificar un tipo de sociedad de otra. Por ejemplo, la sociedad policial tiene sus símbolos y códigos policiales de tipo militar que le identifican, como la bandera, el himno, la jerga policial, etc., que le diferencian de la sociedad civil

##### **Cultura Institucional**

Constituye un conjunto de significados, valores, normas, creencias y costumbres, aprendidos y compartidos entre los miembros de una institución, que conducen a una institución o a una organización. Se puede decir también que cultura institucional es aquella conducta aprendida y compartida por los miembros de una institución.

[C] Como una realidad, en que se comparten acciones diarias, normas y valores, creencias e ideología, compartida y aprehendida individualmente y colectivamente, determinando y explicando el compromiso de sus miembros, reconstruyendo en sus propias acciones (Azze, 2000: 2).

## **Cultura Policial**

La cultura policial, es aquel conjunto de significados producidos en las actuaciones policiales. Pero también es todo aquello adquirido por el personal policial masculino y femenino como individuos y como miembros de la institución policial que moldea su comportamiento.

Diversos autores han descrito el poder de la cultura de las policías para moldear el comportamiento de sus miembros, incluso de forma más fuerte que las normas, instrucciones o autoridad de los superiores. (Varona, 2000: 172).

### **2.1.5. Sujeto Policial**

#### **Sujeto Policial**

El sujeto policial es un ser social marcadamente masculino, producto del sometimiento del cuerpo individual mediante el sufrimiento al cuerpo policial, es decir aquel ser producto de disciplinar el cuerpo individual al cuerpo político-social.

[E] Esos discursos en tanto productores y vehiculizadores de mandatos sociales e institucionales que, al subordinar el cuerpo individual al cuerpo político-social ayudan a la conformación de un determinado sujeto policial (Sirimarco, 2004: 63).

## **2.2. Teorización Policía y Género**

### **2.2.1. Diferentes Corrientes Teóricas de Análisis**

El estudio de la policía como institución y la incorporación de mujeres en ella, es una preocupación reciente, que ha empezado a ser analizada con mayor énfasis en la última década. “La policía es una institución mítica. En general, el mundo cotidiano de la policía es un mundo desconocido para los ciudadanos” (Torrente, 1999: 85).

El tema policial se ha investigado desde algunas perspectivas de análisis las mismas que se tratan de recoger y exponer a continuación:

#### **Análisis Jurista**

Esta perspectiva de análisis trata de investigar a la institución policial relacionándola siempre con el crimen, como una institución de control jurídico-penal.

En este enfoque se encuentra la propuesta de Varona (2000), quien tras realizar una revisión del concepto de control social aplicado a la policía en relación con otros agentes, propone analizar a la institución policial en relación con el control social que ejerce ésta en la sociedad como instancia moderna de control jurídico penal, caracterizada por una compleja división del trabajo y una valoración concreta de sus objetivos.

Varona no acepta la visión de la institución policial como un ente estático y plantea que se debe estudiar a esta institución considerando la organización cultural de la misma. Para esto ella expone un concepto de cultura que permite comprender la organización cultural de la institución policial.

La cultura es un iceberg porque sus componentes más importantes son los inconscientes: las asunciones, prejuicios, valores, actitudes, miedos, etc. Se trata de un iceberg que se mueve. La cultura no es una masa estática, sino dinámica e inter factorial, incluso contradictoria (Varona, 2000: 168).

Esta interpretación freudiana de cultura cuyos componentes más importantes son los inconscientes: las asunciones, prejuicios, valores, actitudes, miedos, etc., posibilitan entender en esta investigación la cultura de la Policía Metropolitana y como esta influye en sus miembros a través del incentivo de la práctica de ciertos valores, aplicación de normas de conductas esperadas y mediante la práctica de tradiciones jerárquico militares. Varona recomienda tener presente en el análisis de la policía, el elemento étnico que resulta ser contingente en el contexto organizacional, en nuestro estudio de caso se puede decir que existe un contenido étnico con fuertes raíces indígenas, que ha excluido el componente étnico afro-descendiente, lo que quizá se deba a razones raciales.

La autora considera además que es necesario distinguir entre la subcultura de la policía que trabaja en las oficinas y la subcultura de la policía que lo hace en la calle, lo que permitirá analizar el trabajo que realizan los policías hombres en el espacio público decomisando el comercio informal y el trabajo asignado a la policías mujeres en el área de turismo o en el área administrativa de la institución.

Varona pide considerar algunos elementos que considera importantes para el análisis de la organización cultural de la policía como son:

La medición de la productividad o eficacia policial, la percepción de poder, los conceptos de masculinidad, la visión de lucha contra la criminalidad, la creencia de saber lo que hacen, la fidelidad corporativa y el trato discriminatorio a minorías (Ibid, 2000: 173-175).

### **Análisis Sociológico**

Esta tendencia de análisis de la policía inicia a partir de los años noventa, con trabajos de investigación que exploran a la institución policial en el acontecer histórico, observándola como una profesión que puede ser ejercida por hombres y mujeres.

En esta tendencia de análisis se ubica Fernández (1992), quien propone que la policía debe ser vista como una profesión. De esta manera hace una aproximación al

tema cuestionando el papel de la policía como simple garante de la ley y el orden, enfatizando en que el policía debe resolver los problemas de los ciudadanos, al mismo tiempo que debe proteger el interés general de la colectividad.

Fernández (1994), incorpora un nuevo elemento de análisis para tratar el tema de la policía, postulando que es necesario tener en cuenta el análisis cualitativo de los procesos de feminización en la profesión policial. De esta manera Fernández estudia a la policía introduciendo el análisis cualitativo mediante la aplicación de entrevistas a profundidad a mujeres policías, proponiendo que el análisis de la policía debe hacerse partiendo de considerarla como una profesión tanto para hombres como para mujeres.

Siguiendo esta línea de análisis se encuentra Torrente (1992), que expone que se debe examinar a la policía desde lo que denomina las actuaciones policiales, es decir desde las situaciones particulares en las que interviene, analizando la forma cómo reacciona la policía en su escenario.

La policía es un subuniverso peculiar. Su espacio está lleno de simbolismos, de conflictos, de situaciones cotidianas que para otras personas son extraordinarias y de contactos con “subculturas marginales” (Torrente, 1992: 297).

Torrente señala que la policía tiene algunas peculiaridades interesantes como los simbolismos de la propia cultura policial, por lo que él plantea investigar a esta institución desde la particularidad de los procesos cotidianos de la organización policial, desde las actuaciones policiales.

En cada actuación policial se produce una construcción de una situación, una negociación entre los roles, un juego de expectativas y de representaciones mutuas delante de los otros personajes. Al igual que si se tratara de personajes de una representación teatral, los personajes de la vida real personifican diferentes roles en cada situación (Ibid, 1992: 297).

En esta misma perspectiva de análisis de la policía se encuentran los trabajos de Jar (1992), quien propone que se debe realizar un acercamiento histórico-político en el estudio de la policía, que a partir de un recorrido por la evolución de la institución policial se llegue a definir el papel que a dicha institución le corresponda en la sociedad.

“La policía no se modela como un cuerpo separado de la sociedad, sino que se instauraba sobre una base del cuerpo local” (Jar, 1999: 203).

Jar exponiendo sobre la fuerza policial española, plantea que se debe investigar a la institución policial estableciendo las variables sociológicas que condicionan los procesos de selección, formación y asignación de puestos de trabajo de las mujeres en la agencia policial, poniendo especial énfasis en los fenómenos de auto-reclutamiento que tienen resultados endogámicos.

En el caso concreto de la Guardia Civil, esa tendencia institucional se ve reforzada si se observan los altos índices de auto reclutamiento que figuran en el mismo cuadro -bajo la denominación de lo que a nivel interno se conoce como hijos del Cuerpo, es decir, aquellas mujeres cuyo padre pertenece a la institución- (Jar, 1992: 229).

### **Análisis de Reforma Policial**

En esta tendencia de análisis se encuentran la mayor parte de trabajos realizados sobre policía en los últimos años. En estos estudios se ubica la propuesta de Rico y Chinchilla (2006), quienes inician estudiado el crimen y el papel de los servicios policiales, luego ellos van analizando a la policía vinculada al proceso de transformación profunda que inician las instituciones policiales en las últimas décadas, en los diferentes países del cono sur, a partir de la democratización y modernización de los Estados.

[S]Se inician con el fin de los regímenes dictatoriales y autoritarios en América del Sur en los ochenta y de los conflictos armados internos en América Central a principios de los noventas (Costa, 2006: 1).

Dicha transformación de las instituciones policiales, denominada Reforma Policial, según algunos autores no sólo se debe a la democratización y modernización de los Estados, sino también a la urgente necesidad de desmilitarizar y desburocratizar a dichas instituciones que se encontraban en crisis por la incapacidad de adaptarse a los rápidos cambios sociales.

[Son] Son instituciones que carecen de sistemas de planificación y evaluación de su trabajo y de la capacidad para adecuarse a los rápidos cambios en el entorno. Son en la mayoría de los casos instituciones costosas y sumamente ineficientes, en las que la corrupción y las violaciones de derechos humanos son no solo crónicas, sino normalmente encubiertas (Ibid, 2006: 6).

En esta línea de análisis se encuentran autores como Dammert (2006), quien propone que el proceso de Reforma Policial que se ha desarrollado en América Latina, se debe a “tres procesos paralelos: el proceso de democratización, el incremento de la delincuencia así como la inseguridad o temor público y la transformación del Estado” (Dammert, 2006: 3).

En líneas generales, la causa principal de estas reformas fue la preocupación de la sociedad por el fuerte incremento del crimen, junto con la percepción generalizada de la fuerza pública como una institución corrupta e ineficaz. Las reformas giraron en torno a esfuerzos graduales por reorganizar a la policía, purgar a los oficiales corruptos, mejorar el reclutamiento y formación, así como mejorar la vigilancia y participación de la sociedad civil. (Dammert y Bailey, 2005:140)

Este enfoque plantea que la transformación de la institución policial durante las reformas policiales, redefine el rol tradicional y represivo de la policía que tradicionalmente había estado orientado a sustentar el orden Estatal. Las sociedades latinoamericanas sienten la urgente necesidad de que se combata al delito y la inseguridad ciudadana por lo que demandan a las instituciones policiales a cambiar la forma tradicional y represiva de acercamiento a la comunidad. De esta manera se introduce en el continente la idea de las Policías Comunitarias que parecería ser la respuesta al requerimiento de las sociedades. Así, se produce la transformación de muchas policías tradicionales en policías comunitarias, redefiniéndose no solo el rol de las instituciones policiales sino el perfil del policía. Al mismo tiempo se trastocan otros aspectos importantes como el ingreso del recurso humano, ya no solo se permite el ingreso de hombres al servicio policial sino que se da apertura al ingreso de mujeres.

### **Análisis de Género**

En esta perspectiva de estudio de género se cuenta con muy pocas investigaciones sobre la institución policial, se han realizados apenas dos estudios en este sentido.

Uno que aborda a la policía como una profesión masculina, Arteaga (2000) y el otro que trata la diferenciación de género, los discursos de producción de masculinidad y la conformación del sujeto Policial de Sirimarco (2004)

El trabajo propuesto por Arteaga (2000), examina a la policía como una profesión masculina, en la que él sostiene que las mujeres enfrentan una serie de obstáculos desde el ingreso, formación y en la propia permanencia en la institución policial.

Obstáculos desde los exámenes de admisión que poseen un referente; centrado en destacar la fuerza más que otras aptitudes, hasta la propia permanencia en la academia y la vida profesional en la calle (Arteaga, 2000: 74).

Arteaga plantea que tanto hombres como mujeres ingresan a la policía por la misma razón: conseguir un trabajo y un ingreso fijo. Además, él propone que la manera en que son reclutadas las mujeres es una vía de parentesco.

[A] Algún pariente o amigo se convierte en el vínculo para su ingreso a la policía. Sin embargo, en el caso de las mujeres que deciden serlo, existen algunos en que el esposo convence a su pareja que ingrese. Sea uno u otro caso, el hecho es que las relaciones familiares, de parentesco o los círculos de amistad, juegan un papel determinante aunque en el proceso de admisión, las condiciones no siempre favorecen a estas últimas (Arteaga, 2000: 78).

Para este autor las mujeres en la institución policial son sometidas a todo tipo de presiones de resistencia física y acoso sexual, desplazándolas hacia actividades consideradas por los propios policías de segunda, como funciones administrativas y secretariales.

[L] Las mujeres son designadas a trabajos de vigilancia de espacios públicos- parques, museos, jardines- y no a las actividades de prevención a las que los hombres son asignados regularmente (Ibid, 2000: 80).

Varona sostiene que la cultura marca a los individuos con el género y el género marca la percepción de lo social, lo político, lo religioso y lo cotidianos y esto marca las relaciones sociales en la policía. Institución en la que se plantean relaciones desiguales de género, sustentadas en valores, normas, y códigos institucionales que son

relacionados con la masculinidad, “nutriendo de esta manera la idea de la policía como una actividad monopolizada por los hombres” (Ibid, 2000:81).

En tanto que la propuesta de Sirimarco, presta particular atención por estudiar a la institución policial, desde la diferenciación de género y desde los discursos de producción de masculinidad en la conformación del sujeto Policial. Sirimarco, plantea que los discursos y procedimientos de producción de masculinidad que forman parte de la instrucción en las escuelas de ingreso a la carrera policial, determinan la formación de un sujeto policial totalmente masculino.

En ese espacio de socialización inicial, tales prácticas y narrativas nos hablan de entramados de discursos que van forjando no sólo un sujeto masculino, sino también un sujeto institucional. Se trata vislumbrares cómo, a través de esos índices genéricos, se va delineando-y avalando- una cierta forma de ser y actuar dentro de la agencia policial que, al subordinar el cuerpo individual al cuerpo político-social, ayuda a la conformación de un determinado sujeto policial (Sirimarco, 2004: 61).

Plantea en este enfoque Sirimarco, que el poder en la institución policial separa y aísla, lo que resulta del juego de las diferencias, de su simbolización y de su manifestación espectacular.

El poder deviene, él mismo, un ejercicio de institución, en tanto sanciona y consagra-a través de sus discursos y dramatizaciones- un sistema de diferenciación (Sirimarco, 2004: 64).

Sirimarco, plantea que el poder jerárquico requiere de la subordinación de los subalternos a los superiores, que generalmente es aceptada y compartida por ambos.

Desde esta perspectiva, la subordinación (jerárquica) es homologada a la humillación, y la autoridad se transforma en la potestad de hacer inclinar ante uno a todo el mundo (Sirimarco, 2004: 65).

En este sentido Sirimarco propone que existe una estrecha relación entre género, poder y subordinación, por lo que todo lo relacionado con las mujeres se feminiza como símbolo de los cuerpos sometidos y de esta manera lo civil se transforma, en consecuencia, también en un universo feminizado.

Habrá que analizar hasta qué punto se tiene que trascender las nociones binarias de género para analizar si tanto mujeres como hombres policías constituyen géneros distintos al masculino y femenino en las sociedades latinoamericanas y si las mujeres policías ingresan al igual que la “Suku” en una sociedad secreta masculina (Nanda, 2004)

### **2.2.2. Conexión de las Corrientes Teóricas con el Problema**

El presente estudio indaga cómo se realiza la incorporación de mujeres en la Policía Metropolitana de Quito y lo que esto representa para ellas, descubriendo el sujeto policial que construyen, desentramando las relaciones de género que se generan en el proceso. Partiendo de este problema, se puede decir que la primera parte:  c mo se realiza la incorporación de mujeres en la Policía Metropolitana de Quito y lo que esta incorporación significa para ellas?, se conecta directamente con la propuesta teórica de Arteaga, la misma que permitirá analizar la incorporación de mujeres en la Policía Metropolitana como una incorporación de mujeres en una profesión considerada masculina. Desde esta propuesta se analizará si durante el proceso de incorporación las mujeres enfrentan obstáculos como los requisitos de admisión, lo exámenes de admisión, etc.

Se examinará la formación que reciben las mujeres para ingresar como policías metropolitanas, se considerará si los valores que enseña a las mujeres est n relacionados fundamentalmente con referentes masculinos como el valor, la valentía, la fuerza, etc. Se indagar  si la lealtad y el respeto a la autoridad paterna y a las relaciones filiales se refuerzan en la formación que reciben las mujeres. Desde esta propuesta teórica se explorar  también la permanencia de las mujeres en la institución, analizando si las mujeres en la institución policial son sometidas a presiones de resistencia física y si se las desplaza hacia actividades consideradas de segunda, como son las actividades administrativas, secretariales, de turismo, trabajos de vigilancia de espacios públicos como parques, museos, jardines, etc.

La segunda parte del problema investigado busca descubrir la construcción de sujeto policial que hacen las mujeres, así como la identidad de género con la que se adscriben ellas, se vinculará con la perspectiva teórica propuesta por Sirimarco, de estudiar a la institución policial desde la diferenciación de género y con la noción de Epple (1998), de dos espíritus que describe a aquellas personas con un “espíritu masculino y un espíritu femenino” en términos de género y de prácticas sexuales, se evaluará el grado de tendencia o *spiritedness* masculina o femenina de las policías mujeres, que permitirá medir cuan acercadas o alejadas se encuentran las mujeres identificadas con el género masculino, asumiendo los rasgos socialmente formados de ese género.

Epple permitirá descubrir en el dualismo opositor masculino-femenino, que las mujeres son vistas como personas exóticas, diferentes, porque no se ajustan a las características del género femenino del patrón cultural dominante, por lo que socialmente son vistas como mujeres-hombres, En este sentido Epple aportará introduciendo el uso del término *género alterno*, que sugiere que hay una mezcla de conductas de los géneros de tal manera que hay evidencia para pensar en un género totalmente diferente enfatizando en “el rol multidimensional”

La teorización de Sirimarco (2004) guiará la investigación para seguir la pista del sujeto genérico que construyen las mujeres al ingresar y permanecer en la Policía Metropolitana. Para analizar el sujeto policial entonces se partirá de la propuesta de Sirimarco de analizar los procedimientos de producción de masculinidad, como el plan de estudios y la instrucción física, que forman parte de la instrucción formal de las mujeres, esto permitirá determinar la existencia o no de un sujeto policial masculino. Al mismo tiempo se examinará a qué género se adscriben las mujeres policías que ingresan a este mundo masculino. Sirimarco señala que en el espacio inicial socializado, existen prácticas y narrativas que van forjando no sólo un sujeto masculino, sino también un sujeto institucional. Para determinar cómo esto influye en la construcción del sujeto se analizará los valores, normas y tradiciones que forman parte de la cultura institucional de la Policía Metropolitana. Esto se realizará con el fin de

descubrir si se delinea y avala en esta institución una cierta forma de ser y actuar de las mujeres, si subordinan o no el cuerpo individual al cuerpo político-social, conformando un determinado sujeto policial.

Además siguiendo a Sirimarco se explorará si en la Policía Metropolitana todo lo relacionado con las mujeres se feminiza como símbolo de los cuerpos sometidos y de esta manera lo civil se transforma en una representación feminizada, como consecuencia del universo feminizado; o si bien se constituye un sistema de género dentro de la Policía Metropolitana que se diferencia de manera multifacética tal como lo describe Epple y Nanda para las culturas Navajo, Mojave, etc.

## **CAPÍTULO III**

### **EL ESCENARIO AZUL**

#### **3.1. Información General de la Institución**

La Policía Metropolitana es una dependencia del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, que se encuentra regida bajo sus normas. Por lo que las Ordenanzas y demás resoluciones emitidas por el Concejo Metropolitano son de aplicación general y parte de la Policía Metropolitana.

##### **3.1.1. Naturaleza, ámbito y régimen jurídico de la Policía Metropolitana**

###### **Naturaleza**

La naturaleza de la institución señala que “la Policía Metropolitana es una dependencia de la Municipalidad del Distrito Metropolitano de Quito, que tiene la condición de ente contable y financiero; y como tal se le encarga la responsabilidad de la administración de los sistemas administrativos, operativos y financieros.” (Registro Oficial, 2009:15)

###### **Ámbito**

La Policía Metropolitana tiene “ámbito en todo el Distrito Metropolitano de Quito y sus áreas de acción se establecerán en el reglamento de la presente ordenanza.” (Registro Oficial, 2009:16).

###### **Régimen Jurídico**

El personal de la Policía Metropolitana “está sujeto a la Constitución Política de la República; Ley Orgánica de Régimen para el Distrito Metropolitano de Quito;

Codificación de la Ley Orgánica de Régimen Municipal, Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y su reglamento; Código Municipal, y a lo previsto en las ordenanzas, reglamentos internos y demás disposiciones legales emitidas por autoridad competente.” (Registro Oficial, 2009:16).

### **3.1.2. Misión, Visión, y Función Institucional**

#### **Misión**

La Policía Metropolitana tiene como misión “Mejorar la convivencia ciudadana del Distrito Metropolitano de Quito, mediante el control del uso adecuado del espacio público y brindar seguridad a los bienes patrimoniales municipales. Adicionalmente, formar parte del Sistema Metropolitano de Gestión de Riesgos y ofrecer apoyo en la prestación de servicio de turismo” (Registro Oficial, 2009:16).

La misión expuesta de la Policía Metropolitana que fue expedida mediante Ordenanza Metropolitana No 101 y publicada en el mencionado Registro oficial, asigna a la institución el control del espacio público y seguridad de los bienes patrimoniales de la ciudad de Quito. Sin embargo, la Policía Metropolitana se asigna a sí misma una misión diferente a la contemplada en el marco legal, de esta manera la Policía Metropolitana se fija como misión constituirse en una “Institución Municipal, uniformada y jerarquizada, encargada de guiar el comportamiento ciudadano, basándose en las ordenanzas, reglamentos, normas y resoluciones emanadas por el Concejo Metropolitano. Con el afán de proporcionar un servicio de calidad a la comunidad para integrarla en el cuidado del Distrito Metropolitano de Quito” (Policía Metropolitana, 2008:7).

Ésta auto-asignación de una misión que hace Policía Metropolitana, refleja la percepción que la institución tiene de sí misma, de constituir una entidad jerarquizada, “militarizada” y masculina. Situación que quizá se explique porque a lo largo de sus 184 años de vida institucional se ha encontrado bajo la dirección de oficiales del Ejército Nacional o de la Policía Nacional en servicio pasivo, quienes de alguna manera han reproducido el paradigma militar. Contrariando la misión que la Alcaldía Metropolitana de Quito le asigna a la institución mediante Ordenanza Metropolitana, “mejorar la convivencia ciudadana del Distrito Metropolitano de Quito”, en su calidad de servidores públicos del municipio del Distrito.

### **Visión**

La visión de la Policía Metropolitana no se encuentra consignada en la Ordenanza Metropolitana No 101, ésta se la ha recuperado del libro “Policía Metropolitana de Quito. Memorias 1825-2008”.

Visión que enuncia que la Policía Metropolitana busca “Ser una Institución profesional y especializada en áreas específicas de su ámbito de acción, estrechamente vinculada a la ciudadanía y comprometida permanentemente con el bienestar de la colectividad” (Policía Metropolitana, 2008:7).

En relación a la visión enunciada, se puede decir que esta expresa una concepción de la institución a futuro como una entidad profesional, lo que difiere de la percepción que actualmente tiene de sí misma la institución de constituir una institución jerarquizada. Al respecto se puede decir también que la visión de alguna manera responde a la misión que por Ordenanza Municipal se le asigna a la institución, que señala que la “Policía Metropolitana mejorará la convivencia ciudadana del Distrito Metropolitano de Quito”.

La misión de la Policía Metropolitana declara que mejorará la convivencia ciudadana y la visión expresa que la institución se vinculará a la ciudadanía, en ambos casos se utiliza un lenguaje neutral como: “ciudadanía” y “ciudadana” términos neutrales, que no incluyen a los ciudadanos y las ciudadanas del Distrito.

## **Función**

La Policía Metropolitana desde hace casi una década en que inició su proceso de modernización institucional asume por función:

Controlar el ornato de la ciudad, el ordenamiento de los espacios públicos, los servicios de uso público, la vía pública, el comercio minorista, las áreas de propiedad del Distrito Metropolitano, el libre tránsito peatonal, la contaminación ambiental y la seguridad física de los edificios de propiedad del Distrito Metropolitano de Quito<sup>6</sup> (Conversación Directa).

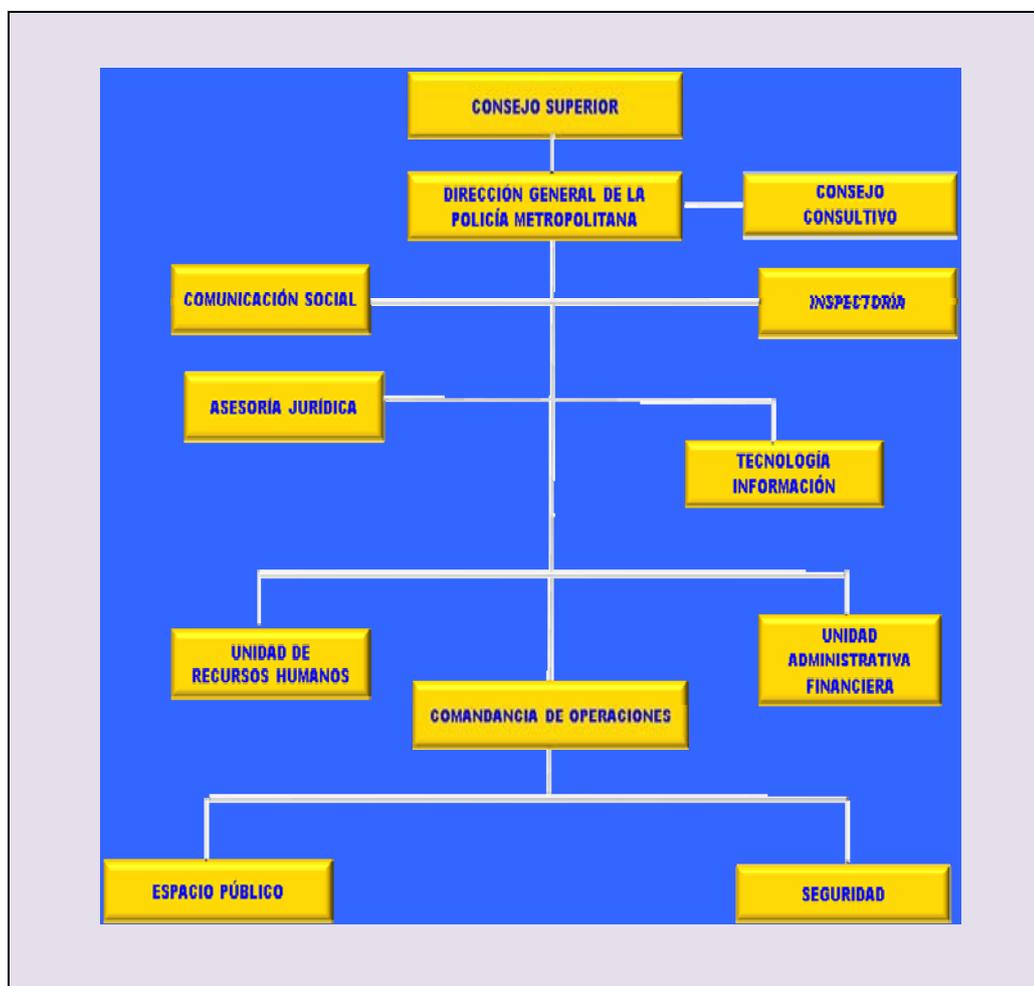
La función enunciada y desempeñada por la Policía Metropolitana, se encuentra directamente vinculada con la misión establecida en la normativa legal. Sin embargo, la función asignada a la Policía Metropolitana, resulta atípica a las funciones que normalmente se asigna a una policía, en la mayor parte de sistemas legales se asigna como función a las policías, velar por el mantenimiento del orden público y el cuidado de la seguridad de los y las ciudadanas. En tanto que a la Policía Metropolitana se le asigna la función de controlar el espacio público y la seguridad física de los edificios de propiedad del municipio del distrito, es decir, se le encarga la seguridad de lo físico, no la seguridad de las personas como normalmente se encarga a la policía. Situación que se explica porque en el Distrito Metropolitano de Quito coexiste la Policía Metropolitana de Quito con la Policía Nacional, institución a la que se le ha entregado la función de controlar el orden público y la seguridad de los y las ciudadanas del distrito y del país en general.

---

<sup>6</sup> Información obtenida en conversación directa con el Comandante General de la Policía Metropolitana

### 3.2. Estructura Orgánica

Gráfico No 1



Fuente: archivo de la Policía Metropolitana de Quito

La estructura orgánica expuesta, es la estructura vigente de la Policía Metropolitana y se puede decir que responde a una estructura jerárquica de arriba hacia abajo, en cuya cúpula se encuentra el Consejo Superior, luego se ubica la Dirección General de la Policía Metropolitana, (denominada Comandancia General hasta el año 2008), como tercer órgano rector se encuentra en el organigrama la Comandancia de Operaciones, lo que deja ver que la estructura orgánica refuerza la percepción que tiene la Policía Metropolitana de “ser una institución jerarquizada” y “militarizada”.

### **3.2.1. Grupos Especializados**

La Policía Metropolitana a partir de la modernización de la institución, cuenta con seis grupos especializados:

- Grupo de Control del Espacio Público
- Grupo de Turismo y Protocolo
- Grupo de Guías Ciudadanos
- Grupo de Zona Azul
- Grupo de Acogimiento de Indigentes y Personas Vulnerables
- Grupo Motorizado

#### **Grupo de Control del Espacio Público**

Personal policial dedicado al cuidado y control del espacio público del Distrito Metropolitano de Quito, que presta los siguientes servicios:

- Desalojar comerciantes minoristas de la vía pública y de lugares no permitidos para el comercio informal.
- Cuidar del ornato de la ciudad.
- Cuidar del patrimonio cultural.

#### **Grupo de Turismo y Protocolo**

La Unidad de Turismo de la Policía Metropolitana de Quito, es un grupo de profesionales especializado en el área turística, que presta los siguientes servicios:

- Guiar a turistas nacionales y extranjeros.
- Proporcionar información turística a la comunidad.
- Participar en eventos protocolarios del Municipio de Quito.

### **Grupo de Guías Ciudadanos**

Los Guías Ciudadanos de la Policía Metropolitana de Quito, constituyen un grupo de policías especializados en guiar el comportamiento ciudadano para impulsar la convivencia ciudadana segura y presta los siguientes servicios:

- Promover el acatamiento voluntario de las normas básicas de convivencia ciudadana.
- Informar y orientar al ciudadano.
- Educar a la ciudadanía en la práctica de valores ciudadanos.
- Formar guías cívicos estudiantiles.

### **Grupo de Zona Azul**

La Unidad de Zona Azul de la Policía Metropolitana de Quito, forman un grupo de policías especializados en el ordenamiento vehicular y peatonal, que presta los siguientes servicios:

- Realizar el control del uso de los estacionamientos tarifados.
- Dar seguridad en las distintas plazas de estacionamiento tarifado.
- Retirar vehículos estacionado en pasos peatonales, paso para personas con capacidades diferentes, acera y fuera de Zona Azul.

### **Grupo de Acogimiento de Indigentes y Personas Vulnerables**

Grupo de policías especializados en realizar acogimiento de indigentes y personas en riesgo que deambulan por la vía pública y prestan los servicios de:

- Trasladar indigentes y personas en riesgo a casas asistenciales o alberges.
- Acompañar en el proceso de rehabilitación de indigentes.

## **Grupo Motorizado**

Unidad de policías especializados para controlar y vigilar los espacios de circulación pública y prestan los siguientes servicios:

- Controlar y evitar que se arroje escombros en áreas verdes, quebradas, parterres que forman parte del entorno de la ciudad.
- Desalojar comerciantes minoristas de la vía pública y de lugares no permitidos para el comercio informal.
- Controlar la venta informal a la salida y entrada de colegios.
- Cuidar del ornato de la ciudad.
- Cuidar del patrimonio cultural.

### **3.3. Breve Historia de la Policía Metropolitana**

En esta parte de la investigación, cabe precisar que no se pretende investigar ni reconstruir la historiografía de la Policía Metropolitana (puesto que este tema sería motivo de otra investigación), tanto como reflexionar sobre la memoria histórica de la Policía Metropolitana, desde una perspectiva de género buscando en dicha historia la presencia de mujeres.

La Policía Metropolitana de Quito, tiene una larga historia que contar desde la fecha de su fundación el 11 de mayo de 1825. Simón Espinosa Cordero reconocido editorialista dice que, “la PM (Policía Metropolitana de Quito) es cinco años y dos días más antigua que la república del Ecuador. La república nació el 13 de mayo de 1830 y la PM el 11 de mayo de 1825” (Policía Metropolitana de Quito, 2008: 198).

La Policía Metropolitana constituye una de las instituciones de seguridad con mayor abolengo y raigambre en la historia de nuestra ciudad y país. Desde la Fundación Española de Quito (Policía Metropolitana, 2008: 11).

Referencias históricas señalan que esta institución tiene origen anterior a la fecha de su fundación y se puede decir que la historia de esta institución ha atravesado por varias etapas históricas entre las que se puede mencionar:

### **La Santa Hermandad**

La Santa Hermandad o Hermandad General fue una institución creada por los Reyes Católicos en 1476 para controlar la seguridad de los caminos en el Reino de Castilla. Es, probablemente, el primer cuerpo policial de Europa. (Enciclopedia Libre Universal)

La Policía Metropolitana parece originarse en este cuerpo policial europeo, que llega a ser conocido en Quito, cuando los españoles arriban a la ciudad para fundarla. Se cuenta que un grupo de nobles quiteños se reunía en la ciudad con el ánimo de vigilar y cuidar a la ciudad, grupo al que le dieron el nombre de "La Santa Hermandad"

Este cabildo seleccionaba de entre sus miembros a los hombres más osados y valerosos, quienes armados con sus espadas hacían cumplir las leyes y eran llamados LOS ESPADEROS. En esa época, Quito se extendía de Sur a Norte, desde lo que hoy es la Avenida 24 de Mayo, antigua quebrada de Jerusalén, hasta los sitios considerados comunales para el pastoreo para los animales, conocido actualmente como Parque de La Alameda; y de Oriente a Occidente, desde la Loma del Itchimbia, actual barrio La Tola, hasta el cerro de San Juan, cuyo barrio lleva este mismo nombre (Policía Metropolitana, 2008: 18).

### **Los Espaderos**

Los Espaderos constituía un grupo de vigilantes de la ciudad, que tuvo su raíz histórica en el grupo de la Santa Hermandad, se dice que este grupo estaba compuesto por hombres valientes que portaban como armas espadas, de donde se les dio el nombre de espaderos

Su misión era aplacar la rebelión de pequeños grupos de indígenas que no aceptaban la Conquista y que se ubicaban en las afueras de la ciudad. Los espaderos no actuaban en forma permanente, como un grupo. Más bien se reunían para cumplir con misiones puntuales que a ellos se encomendaba (Policía Metropolitana, 2008: 18).

Los Espaderos cuidaban de la ciudad, velaban porque ésta se mantuviera limpia y se encargaban de mantener el orden público, cuidaban que no se produjeran desordenes callejos, controlaban la venta y el consumo de bebidas alcohólicas. Además a ellos se les había encomendado la misión de controlar la circulación de los carruajes, vehículos de la época. Pero algo que llama la atención es que se les había entregado a los Espaderos la función de regular los precios de los artículos de primera necesidad.

Uno de los mayores mercados de la ciudad, por esa época, fue el Tianguis, ubicado en la Plaza de San Francisco. Aunque se mantenía el mecanismo del trueque, los espaderos controlaban que los productos no sean vendidos a precios exagerados (Policía Metropolitana, 2008: 19).

### **Policía del Cabildo**

El grupo constituido de Espaderos, en 1825 da origen a lo que se denominó Policía del Cabildo, de esta manera se funda a la institución que hoy se conoce como Policía Metropolitana, la misma que nace como una policía de cabildo, como un cuerpo organizado de vigilancia de la ciudad, encargado de hacer cumplir las políticas municipales.

Los primeros miembros de este grupo eran escogidos entre vecinos, y se encargaban de controlar las escasas novedades que se suscitaban en las desoladas calles de Quito. No tenían uniformes, su vestimenta era común. Caminaban con un faro en la mano y lanzaba su inconfundible pregón: "Serenos y todo tranquilo" (Policía Metropolitana, 2008: 20).

### **Celadores Municipales-Chapitas de Ronda**

Hacia 1901 la ciudad de Quito cuenta ya con una policía uniformada, a quienes se les había asignado funciones de limpieza y seguridad de la ciudad. A este grupo la ciudadanía les había dado cariñosamente el nombre de "Chapitas de Ronda", porque "rondaban" las esquinas de cada cuadra del vecindario vigilando y cuidando, pasaban por cada casa haciendo sonar un silbato para alertar a los vecinos de su presencia.

## **Policías Municipales**

Hacia finales de 1920, los llamados Chapitas de Ronda, reciben el nombre de Policías Municipales, con funciones de control del orden público.

La ordenanza 0271 de octubre de 1924, dispuso que cada policía porte un arma y vista el uniforme que el Concejo determine. En esta época la Policía Municipal controlaba el orden público.

Esa misma ordenanza, en su artículo 4, crea el Cuerpo de Guardianes Bomberos de la Policía Municipal compuesto de cuarenta plazas con las asignaciones señaladas en el presupuesto. Estos agentes a más de los servicios que corresponden según Ordenanza, estaban llamados a prestar auxilio en caso de siniestros de propiedades. Ellos son el antecedente de una de las instituciones más gloriadas y respetadas por la ciudad: los bomberos. El Cuerpo de Bomberos Quito, encuentra sus orígenes en la Policía Municipal (Policía Metropolitana, 2008: 21).

## **Policías de Tránsito Municipal - Marcianos**

En 1949 se crea la Policía de Tránsito Municipal, con el fin de que organice la circulación vehicular que comenzaba a fluir en la ciudad. A estos policías la ciudadanía le llamaba “marcianos”, debido a que utilizaban unos cascos plateados grandes que les asemejaba a marcianos, lo que llevó a los ciudadanos que les dieran este calificativo.

La Policía de Tránsito Municipal era parte de la Policía Municipal, pero trabajaban en la Comisaría de Calles. Los agentes controlaban el tránsito vehicular. Desde ese entonces, se inicia el control del espacio peatonal y vehicular, y se designan sitios específicos para el estacionamiento de las carretas y los pocos automotores que circulaban por Quito.

Uno de los lugares más renombrados en esta época fue los Garajes Quito, ubicados en el tradicional barrio de San Marcos, frente a la Iglesia localizada junto al parque del mismo nombre. Los Garajes Quito era un lugar muy selecto.

Allí se reunían las acaudaladas familias de la elite quiteña que, en esa época, era las únicas que disponían de carruajes y automotores importados desde Europa por vía marítima (Policía Metropolitana, 2008: 21).

## **Policía Municipal**

Desde 1949 transcurre el tiempo y aparece la Policía Municipal, con funciones específicas de control del comercio informal. Función que era cumplida por estas policías de manera represiva. Para decomisar el comercio informal que invadía el espacio público utilizaban vehículos, en los que se subía la mercadería decomisada y a los vendedores, principalmente a mujeres y se las transportaba hasta el cuartel de la policía. Por esto los vehículos de la policía recibieron de la ciudadanía el calificativo de “carceleras”, porque se trata de una especie de cárceles ambulantes.

Se logró contar con un furgón, conocido como la “carcelera”, que facilitó el cumplimiento de las disposiciones directas del Alcalde de la ciudad; por ejemplo intervenir en los asentamientos de vendedores ambulantes y en ocasiones trasladar a los detenidos al Cuartel de la Policía Municipal (Policía Metropolitana, 2008: 21).

## **Policía Metropolitana de Quito**

A partir de 1992 la Policía Municipal inicia un proceso de cambio institucional, es así que en 1994 a esta policía por Resolución Administrativa No 022 del 25 de abril, se le cambia la denominación de Policía Municipal a la de Policía Metropolitana con funciones de control del espacio público y del comercio informal.

En el año 1995, la Policía Metropolitana experimenta un cambio sustancial en su imagen en la perspectiva de mostrar una faceta nueva, de transformación de cercanía a la ciudadanía y al cumplimiento de una misión de servicio (Policía Metropolitana, 2008: 23).

Es tan solo a partir del 2002 que la Policía Metropolitana inicia un proceso de modernización y profesionalización, persiguiendo convertirse en una institución renovada que responda a las necesidades de la ciudad de Quito, convertida ya en una importante metrópoli del país.

[E] El General Paco Moncayo Gallegos....Dentro de su gran visión, no deja de lado a la Policía Metropolitana de Quito. Su objetivo es claro: llevarla hacia una verdadera profesionalización y jerarquización, para convertirla en una institución modelo, acorde con la gran transformación de la ciudad (Policía Metropolitana, 2008: 47).

### **3.3.1. Breve Historia de Alistamiento de Mujeres en la Policía Metropolitana**

Al intentar realizar una breve historia de alistamiento de las mujeres en la Policía metropolitana, se trata de visibilizar la presencia de las mujeres como sujetos históricos en la vida institucional, lo que realmente resulta difícil porque no existe información recogida al respecto. Lo que se debe a que la institución no ha prestado interés por recoger la memoria histórica del ingreso y permanencia de las mujeres en la Policía Metropolitana.

Parecería que la histórica de la Policía Metropolitana fue gestada únicamente por hombres. Las mujeres como sujeto histórico no aparecen en la memoria de la Policía Metropolitana, la presencia de mujeres en la institución es omitida, las mujeres son invisibilizadas. Aquí cabe realizar la pregunta que ya hiciera Scott: “Por qué (y desde cuándo) han sido invisibles las mujeres como sujetos históricos, si sabemos que participaron en los grandes y pequeños acontecimientos de la historia humana” (Scott, 1996 a: 299).

Para responder por qué las mujeres son invisibilizadas como sujetos históricos en la historia de la Policía Metropolitana, se puede argumentar dos premisas que explicarían el por qué de esta situación de exclusión y discriminación de las mujeres en la historia. La primera que considera que esta situación se debe a que la historia fue escrita por hombres, quienes destacan en sus narraciones lo que a ellos les interesa, uso de armas, uniformes, represión.etc. Es decir, esto se debería al dominio y manejo del campo histórico por los hombres. En segundo lugar se puede decir, que las mujeres son excluidas como sujeto histórico, debido a que la historia tiende con particular interés a recoger lo que ya sucedió, lo que ya son hechos pasados protagonizados por gente que ya no está. Entonces el presente como parte de la historia es relegado, consiguientemente se olvida a los sujetos históricos, a las mujeres en este caso que aún no han muerto. Ocultando, manipulando e incluso negando la participación de las mujeres como sujeto histórico.

No ha sido suficiente que los historiadores de las mujeres probaran que éstas tenían una historia o que participaron en las conmociones políticas más importantes de la civilización occidental (Scott, 1996 a: 269).

La construcción de una historia que implique equidad de género, debe interesarse por la presencia de hombres y mujeres, no debe ser escrita sólo por hombres o sólo por mujeres, no debe ser trabajarla sólo desde el sexo dominador, ni sólo desde el sexo subordinado, la historia debe dar cuenta de todos sus actores hombres y mujeres.

[D] Deberíamos interesarnos tanto en la historia de las mujeres como de los hombres, que no deberíamos trabajar solamente sobre el sexo oprimido, del mismo modo que un historiador de las clases sociales no pueden centrarse por entero en los campesinos. Nuestro propósito es comprender el significado de los sexos, e los grupos de género, en el pasado histórico. Nuestro propósito es descubrir el alcance de los roles sexuales y del simbolismo sexual en las diferentes sociedades y periodos, para encontrar qué significado tuvieron y cómo funcionaron para mantener el orden social o para promover su cambio (Scott, 1996 a: 267citando Davis)

La memoria histórica de una institución, no debe ser un simple relato del pasado, sino que debe convertirse en un esfuerzo por recoger la práctica diaria vivida tanto por hombres como por mujeres.

Requiere el análisis no sólo de la relación entre experiencia masculina y femenina en el pasado, sino también de la conexión entre la historia y la práctica histórica actual (Scott, 1996 a: 269).

Se trata entonces aquí de realizar un esfuerzo por incorporar la voz de las mujeres en el proceso histórico de la Policía Metropolitana. Para lo que se interroga ¿desde cuándo se alistaban mujeres en la Policía Metropolitana? Se puede decir que es en 1978 cuando la institución permite el alistamiento de la primera mujer, la misma que no ingresa con la función propia de policía metropolitano: control del espacio público, sino que se le la alista como agregada de la Dirección de Higiene del Municipio de Quito. Esta policía luego de una corta permanencia en la institución pidió cambio administrativo a otra dependencia del Municipio, se conoce que labora hasta la presente fecha en esa dependencia.

Entre 1988-1992, se integra una nueva mujer a la Policía Metropolitana, a quien se le encarga funciones de escolta de la Alcaldesa, ésta policia una vez terminado el periodo de alcaldía en el que fue integrada a la policia, dejó de ser parte de la institución pasando a ser una funcionaria más del Municipio.

Su nombre era Ligia Herrera e ingresa con el grado de Inspectora, para ser edecán de la señora Alcaldesa<sup>7</sup> en el período del Alcalde Rodrigo Paz, según los comentarios de los policia antiguos, porque no llegué a conocerla. Ella nunca cumplió la función normal de policia metropolitano, nunca ejerció autoridad ni mando con el personal de fila (Entrevista N° 2, 2009).

Ya en 1998 ingresan cuatro mujeres más para ser policia metropolitanas: Patricia Andrade, Katty Quinteros, Silvana Arboleda y Jackeline Ramos y al igual que a la anterior policia a estas cuatro mujeres tampoco se les da la función de control del espacio público, sino que se les integra con funciones de guía de turismo y de protocolo. Tres de las cuatro mujeres renunciaron, permaneciendo hasta la presente fecha solamente una de ellas.

Ingresé a la Policía Metropolitana con nombramiento, el 01 de diciembre de 1998, al Grupo de Turismo y Protocolo, previo un curso para guía en las aulas de capacitación, con un temario relacionado con el turismo de nuestra ciudad, instrucción formal y relaciones humanas, dictado por instructores de la misma Policía y del Instituto de Capacitación Municipal (Entrevista N° 1, 2009).

Si bien es cierto ésta mujer policia ingresa a la institución con funciones de guía de turismo, a lo largo del ejercicio de su profesión va desempeñando otras funciones de tipo “servicial”.

Dentro de las funciones que he desempeñado, a lo largo de 11 años puedo citar las siguientes: secretaria de la comandancia, trabajo con el personal médico del 911, fui responsable de la Central de Radio de Comunicaciones, guía del trole tour, monitora de las cámaras de los Ojos de Águila, guía del Museo de Sitio, en Cotocollao e instructora en cursos vacacionales para hijos de policia metropolitanos (Entrevista N° 1, 2009).

En 1999, la Policía Metropolitana convoca por primera vez el ingreso de mujeres que aspiraren ser policia metropolitanas, así en mayo de ese año ingresa el primer grupo de doce mujeres a la institución, para ser formadas como guías de turismo.

---

<sup>7</sup> La entrevistada refiere que la policia Herrera ingresa como edecán de la señora Alcaldesa, que en realidad no es la Alcaldesa electa, sino la esposa del Alcalde Rodrigo Paz.

Un 01 de mayo de 1999 ingresé a la Policía Metropolitana, porque siempre me gustó el idioma inglés, inclusive en el Colegio seguí Secretariado Bilingüe por la enseñanza de este idioma y como sabía que en la Policía Metropolitana se practicaba el inglés con turistas extranjeros decidí ingresar (Entrevista N° 2, 2009).

Para el año 2001, se incorpora a la institución un grupo de veinte mujeres, a quienes se les da funciones de turismo.

[E] En el año 2001 se realizó un nuevo reclutamiento de mujeres y además se dio la oportunidad a la primera promoción de personal femenino a participar en un ascenso (Policía Metropolitana, 2008: 202).

A partir de este momento, con cada grupo de aspirantes a policías metropolitanos se incluye personal femenino, así en el año 2002 ingresan nueve mujeres, en el año 2004 ochos mujeres, en el 2006 cuatro mujeres y en el año 2007 ingresan las siete últimas mujeres, todas ellas ingresan a la institución para engrosar el grupo de turismo (Ver Cuadro N° 1)

**Cuadro N° 1**

<b>Año de ingreso</b>	<b>N° de policías mujeres</b>
1978	1
1998	4
1999	12
2001	20 <sup>8</sup>
2002	9
2004	8
2006	4
2007	7

**Fuente:** Policía Metropolitana

Esta breve historia que reconstruye el ingreso de mujeres en la institución policial, da paso a la necesidad de preguntar, ¿por qué a las mujeres que ingresan en la Policía Metropolitana, se les encarga funciones de turismo y funciones administrativas principalmente de secretariado, más no las de control del espacio público, que se asigna

---

<sup>8</sup> El ingreso de 20 mujeres a la Policía Metropolitana en el año 2001, corresponde a la necesidad de crear el grupo de Turismo en la institución, como parte del proyecto de Recuperación del Centro Histórico, que estuvo a cargo de la Empresa del Centro Histórico de la Alcaldía Metropolitana de Quito.

a los policías hombres? Al buscar una respuesta en el personal masculino de la policía se dijo que:

Especialmente el campo turístico tiene mucha afición en las mujeres, por lo cual las instituciones académicas secundarias y universitarias ponen énfasis en la formación de mujeres en este campo turístico y en el de idiomas. Por esto en los últimos años ha entrado en auge el deseo de las mujeres por brindar sus servicios como guías de turismo. Por esto las mujeres se ven avocadas a solicitar el ingreso a la Policía Metropolitana y a la Unidad de Turismo y Protocolo, la que se abrió en los últimos años y se ha convertido en un gran campo de acción con el apoyo de la Corporación Metropolitana de Turismo<sup>9</sup> (Conversación Directa, 2009).

La afirmación que de que el “turismo tiene afición por el sexo femenino”, deja entrever que los policías piensan que las profesiones son sexuadas, esto es, se cree que existen profesiones que son propias para mujeres o específicas para hombres y partiendo de este reconocimiento, se sexualiza también a las funciones que se deben cumplir, de tal manera que los hombres cumplirán unas funciones y las mujeres otras.

De ahí que en la Policía Metropolitana a las mujeres que se alistan en ella, no se les de la función de control del espacio público al igual que a sus compañeros hombres, porque se considera que la función de control del espacio público basada principalmente en el control y decomiso del comercio informal, es concebida como una actividad sustentada en la fuerza y violencia propia para hombres. Por esto se asigna a las mujeres tareas que son consideradas por los policías hombres como tareas “adecuadas para mujeres” o de segunda como: guiar a turistas, cuidar museos, instruir niños, atender teléfono o radio de comunicación, atención a enfermos, etc.

Las mujeres son designadas a trabajos de vigilancia de espacios públicos-parques, museos, jardines- y no a las actividades de prevención a las que los hombres son asignados regularmente, y en las cuales se pueden obtener ingresos económicos ilícitos que los bajos salarios (Arteaga, 2000: 80).

De esta manera las mujeres son eliminadas de la esfera pública de trabajo “masculino”, espacio controlado por los policías hombres, lo que se deba quizá a que a pesar de que

---

<sup>9</sup> Información obtenida en conversación directa con un miembro policial de la unidad de Comunicación Social.

las mujeres ingresan en la institución no son vistas como efectivas policías, que pueden desempeñar eficientemente la función policial, por lo que se les relega a cumplir funciones que son consideradas “normales” o “apropiadas” para mujeres, circunscribiéndolas al ámbito privado, asignándolas a prestar sus servicios principalmente en oficinas y no en la calle controlando el uso del espacio público y el comercio informal. Pero no sólo son los hombres los que excluyen a las mujeres de su ámbito de trabajo, sino que son las propias mujeres las que también descartan a otras mujeres de su ámbito de trabajo ghettoizándolas muchas veces, lo que refleja una fuerte competitividad entre mujeres por pervivir en una institución donde el componente femenino tiene pocas oportunidades.

La compañera N, ingresó para trabajar como guía de turismo, sin embargo nunca fue tomada en cuenta para pertenecer al grupo de turismo conformado en su mayoría por mujeres, por no tener estudios superiores, por lo que tuvo que trabajar en fila y en los turnos de la noche (Entrevista N° 3, 2009).

Está claro que la mera “inclusión” de mujeres en la fuerza policial, no garantiza que éstas tengan un trato igual a los policías hombres. Warren y Bourque (1991), señalan una problemática similar referente a la noción de “exclusión” de las mujeres en el “desarrollo” socio-económico. Proponiendo la autora que para contrarrestar esta situación de exclusión, es necesario ver las complejas y variadas construcciones de género en las sociedades contemporáneas, ver como se realizan las negociaciones de género en la vida cotidiana, y los intercambios de las dinámicas familiares y los sistemas legales para cambiar las imágenes de lo masculino y lo femenino. Además proponen que es necesario contextualizar la noción de maternidad y analizar los modos en los cuales las distintas imágenes de la maternidad son construidas, impuestas, subvertidas, manipuladas, protegidas, alabadas y puestas en duda en la vida diaria, en las ideologías de nuestra sociedad y en las de otras. Lo que permitiría distinguir cuándo y cómo las construcciones de género son usadas para excluir a las mujeres del lugar de trabajo, cuando son usadas por las mujeres como demandas políticas y cuando se usan para señalar fallas en la sexualidad de las mujeres jóvenes. Y como esas construcciones y prácticas varían de acuerdo a la clase, raza y edad al interior de sistemas sociales particulares.

Las autoras cuestionan, la tendencia común de tratar a las mujeres como individuos sin identidades y como una categoría uniforme en intereses y preocupaciones.

En cuanto a la igualdad de género Epple (1998), señala que en un sistema estrictamente binario se manifiesta una dificultad adicional de exclusión. Si en una sociedad no existe la posibilidad de expresar la identidad de género fuera de la dicotomía masculino-femenino, tampoco se encontrará entonces la posibilidad de igualdad para un género “adicional”, que escape a las características impuestas por el modelo dominante.

## CAPÍTULO IV

### EL ESPACIO AZUL INCORPORA A MUJERES

#### 4.1. Reclutamiento de Aspirantes

Para investigar el reclutamiento de aspirantes mujeres en la policía. Se pregunta ¿por qué ingresan las mujeres en la institución policial? Para respondiendo a esta pregunta, se investigó entre hombres y mujeres de la Policía Metropolitana, ¿cuál consideraban que era el principal objetivo de ingreso de las mujeres en la Policía Metropolitana?, se obtuvo como resultado que el 65% de los encuestados hombres y mujeres, consideran que las mujeres ingresan por convicción de ser policías metropolitanas (Ver Tabla N° 42).

**Tabla N° 42**

<b>Cuál considera es el principal objetivo de ingreso de las mujeres en la Policía Metropolitana?<sup>10</sup> (P&gt;0.05)</b>				<b>Total</b>
	<b>Convicción de policía</b>	<b>Encontrar una pareja</b>	<b>Tener un sueldo fijo</b>	
<b>Hombres</b>	<b>94</b>	<b>12</b>	<b>42</b>	<b>148</b>
<b>Mujeres</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>29</b>
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>13</b>	<b>48</b>	<b>177</b>

**Fuente:** Resultados de encuesta-Anexo N° 3

Continuando con la investigación, al entrevistar a mujeres e inquirirles sobre las razones que les llevó a integrarse a la Policía Metropolitana, se descubrió que además

---

<sup>10</sup> Las preguntas de la encuesta fueron de tipo cerradas, por lo que al encuestado se le dio opciones entre las que debía seleccionar su respuesta, como es el caso de las tres respuestas de la tabla N° 42.

de la convicción por ser policías, existían otros dos factores por las que las mujeres ingresaban en la institución policial. Así se encontró que el ingreso de las mujeres es motivado por la necesidad de tener trabajo y por influencia familiar. El contar con trabajo estable y con una fuente de ingreso segura, constituye una fuerte motivación para que las mujeres se decidan a ingresar a la institución policial, pero el factor trabajo no solo constituye una motivación de ingreso de las mujeres sino también de los hombres. “Tanto hombres como mujeres, ingresan a la policía por las mismas razones: un trabajo y un ingreso fijo” (Arteaga, 2000: 77-78).

Ingresé a la Policía Metropolitana por tener estabilidad laboral y un ingreso fijo (Entrevista N° 3, 2009).

La familia es otro incentivo importante para que las mujeres decidan ser parte de la policía. Las mujeres ingresan a ésta institución marcadas por una fuerte influencia familiar que las liga desde siempre con la vida policial o militar. Muchas mujeres antes de ingresar a la institución se encontraban de alguna manera vinculadas con la policía, ya sea porque eran esposas de policías o simplemente porque crecieron siendo hijas de policías o militares, lo que se denomina *hijas de la institución*.

Crecí dentro de una familia que estaba ligada con la carrera militar, pues, tengo parientes en la Policía Nacional y en el Ejército; por lo que siempre me sentí inclinada a enrolarme en una rama castrense por lo que decidí ingresar a la Policía Metropolitana (Entrevista N° 1, 2009).

#### **4.1.1. Convocatoria**

Si la convicción de ser policías, el trabajo y la familia son variables sociales que influyen en el ingreso de las mujeres en la policía, surge entonces preguntar, ¿cómo son reclutadas las mujeres para ingresar en la Policía Metropolitana? Generalmente las mujeres son reclutadas mediante dos vías la extra oficial y la oficial. La vía extra oficial hace uso de dos medios para alistar a las mujeres en la institución policial. Un medio constituyen las relaciones familiares y el otro las relaciones de amistad.

[E] Existen algunos (casos) en el que el esposo convence a su pareja que ingrese. Sea uno u otro el caso, el hecho es que las relaciones familiares, de parentesco o los círculos de amistad, juegan un papel determinantes en el proceso de admisión (Arteaga, 2000: 78).

No menos importante resultan las relaciones de amistad en el proceso de incorporación de mujeres en la policía, frecuentemente son las amigas o amigos que ya ingresaron en la institución quienes les convocan para ingresar.

Me enteré de la convocatoria a través de mis amistades, lo que me impulsó a presentarme, pese a que la convocatoria era tan sólo para varones, esto motivó al Comandante de la Policía Metropolitana a aceptarme como prototipo de prueba, asignándome al Grupo de Turismo y Protocolo (Entrevista N° 1, 2009).

La vía oficial de convocatoria la realiza la Policía Metropolitana, a través de la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos del Municipio Metropolitano de Quito, mediante un boletín de prensa como el siguiente:

**horas antes hicieron apresurar a Cholango**

**L**a chispa que encendió la llama fue la ilegal detención de que fue objeto el presidente de la Encarnación, Humberto Cholango, por parte de un equipo de seguridad aún no identificado, pero que estaba al mando del Intendente de Policía, Fabián Villarroel, quien a su vez recibió una orden directa

**Fue un día de vigilia para los indígenas**

**Represión • Los indígenas estaban asustados de la violencia con que actuó el comando**

**L**os hechos fueron seguidos minuto a minuto de parte de los quitchos por Radio La Luna, que abrió un canal al público, la mayoría de los cuales se pronunció por la salida del presidente, e incluso se recibieron mensajes de apoyo de los presidentes, Hugo Chávez (Venezuela), Fidel Castro (Cuba) y de Lula da Silva (Brasil), además del Parlamento Latinoamericano de los Indígenas.

**DIRECCIÓN METROPOLITANA DE RECURSOS HUMANOS**

**CONVOCATORIA**

**A jóvenes ecuatorianos que deseen trabajar como Policías Metropolitanos**

**FUNCIONES:**  
Controlar el ornato y ordenamiento de los espacios públicos, los servicios de uso público, vía pública y comercio minorista, las áreas de propiedad del Distrito Metropolitano, el libre tránsito peatonal, la contaminación ambiental, la seguridad física de los edificios de propiedad del Distrito Metropolitano, etc.

**REQUISITOS:**

- Bachilleres ecuatorianos comprendidos entre los 18 y 25 años 11 meses.
- Tener libreta militar actualizada.
- Tener una estatura mínima de 1.65 m.
- No tener relación de parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad, con personal policial de la Policía Metropolitana.

**OFRECEMOS:**  
Remuneración acorde con las funciones y responsabilidades a desempeñar, beneficios propios y de Ley, capacitación permanente y carrera profesional.

Los interesados deben presentar originales y copias de los siguientes documentos:

1. Hoja de vida con fotografía actualizada.
2. Título de bachiller y acta de grado.
3. Certificados de estudios, trabajo y capacitación.
4. Cédula de Ciudadanía.
5. Cédula Militar.
6. Papeleta de Votación.
7. Record Policial actualizado.
8. Certificado de no haber sido dado de baja de las Fuerzas Armadas o de la Policía Nacional (Para quienes hayan trabajado en las mencionadas Instituciones).

Las carpetas se recibirán personalmente en la Comandancia General de la Policía Metropolitana de Quito, ubicada en las calles: Sucre 435 y de Los Milagros, desde el día de esta publicación hasta las 16:00 del viernes, 19 de diciembre

**NO ES BACHILLER?**

- Estado a distancia
- Anula reconocidos
- Intercambio
- Escuelas
- Corrupción
- Exámenes
- Exámenes

**HERMANAS PRODIGIO ASCENDI A QUITO**

**MENTES GEMELAS UNIDAS POR UN SOLO PODER**

• Admiso al ser  
• Llegó al título de  
"Los Angeles"

Metrohoy  
Pg 5  
12-15-03

Fuente: Metro Hoy, 2003: 5

Siguiendo esta línea de cuestionamiento sobre el ingreso de las mujeres en la Policía Metropolitana se investigó, ¿a qué se dedicaban las mujeres antes de que decidieran ser policías? y resultó que las mujeres realizaban actividades diferentes a las policiales, realizaban el quehacer de las casas, se desempeñaban como madres, como secretarias, oficinistas, empleadas de centros comerciales, entre otras actividades. Las mujeres antes de ingresar a la Policía Metropolitana no estuvieron vinculadas con actividades de seguridad, sino más bien con actividades familiares o de oficina.

Antes de ingresar a la Policía Metropolitana me dedicaba a atender a mis dos pequeñas hijas y las tareas que demanda el ser Ama de casa (Entrevista N° 1, 2009).

Ahora bien, estas mujeres que ingresan en la policía ¿tuvieron que enfrentar obstáculos que dificultaron su ingreso? Para esto se investigó entre hombres y mujeres de la Policía Metropolitana y al preguntarles si ¿al ingresar a la Policía Metropolitana enfrentaron obstáculos relacionados con su sexo?, la respuesta que se obtuvo fue significativa ( $P < 0.01$ ) apenas un 16.5% de hombres enfrentaron obstáculos sustentados en su sexo, mientras que 62% de las mujeres tuvieron que enfrentar obstáculos por su sexo (Ver Tabla N° 30), es decir que las mujeres en un porcentaje mayor a los hombres deben enfrentar obstáculos sustentados en la diferencia sexual

[M] Muchos no nos aceptaban y nos insinuaban que nos habían aceptado por tener alguna relación con los jefes, o por recomendaciones (Entrevista N° 2, 2009).

Los obstáculos que las mujeres deben enfrentar no solo se sustentan en las diferencias sexuales, sino también en la de género.

El ingreso a la institución me fue difícil, pero estuve consciente de que formaría parte de un trabajo que por años y generaciones ha sido única y exclusivamente para el género masculino, por las labores que desempeña (Entrevista N° 1, 2009).

**Tabla No 30**

Al ingresar a la Policía Metropolitana ¿enfrentó obstáculos relacionados con su sexo? (P<0.01)			Total
	Si	No	
Hombres	23	116	139
Mujeres	11	18	29
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>134</b>	<b>168</b>

Fuente: Resultados de encuesta-Anexo N° 3

En torno a este mismo tema se indagó entre mujeres y hombres de la policía Metropolitana ¿qué otros obstáculos enfrentaron las mujeres para ingresar en la Policía Metropolitana? A lo que respondieron hombres y mujeres que el principal obstáculo que enfrentaron para su ingreso en la Policía Metropolitana, fueron las evaluaciones injustas<sup>11</sup> a las que debieron someterse (Ver Tabla N° 31).

**TABLA No 31**

¿Cuáles fueron los principales obstáculos que enfrentó? (64 respuestas)					Total
	Maltrato de instructores	Evaluación injusta	Pruebas físicas rudas	Todo lo anterior	
Hombres	5	28	8	10	51
Mujeres	1	7	2	3	13
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>35</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>64</b>

Fuente: Resultados de encuesta-Anexo N° 3

<sup>11</sup> Las evaluaciones injustas, hacen referencia a la valoración periódica que las autoridades de la institución realizan sobre el cumplimiento de las funciones asignadas a los funcionarios.

Las mujeres al ser entrevistada mencionaron que tuvieron como obstáculo el sin número de pruebas a las que debían someterse para el ingreso. Ellas a diferencia de los hombres, debían rendir pruebas de suficiencia en inglés.

[T] Tuvimos que rendir varias pruebas para ser aceptadas, además era algo novedoso que se forme a la primera promoción de mujeres, aunque ya habían tres señoritas policías antes (Entrevista N° 2, 2009).

Para conocer si las mujeres enfrentaron otros obstáculos a los señalados en su ingreso a la institución se investigó si ¿se modificó la estructura interna de la Policía Metropolitana con el ingreso de mujeres? El 46.7% de los hombres señaló que la estructura se modificó para el ingreso de mujeres en la institución y un 48.3% de las mujeres afirmó lo mismo, no hubo diferencia significativa entre hombres y mujeres. (Ver Tabla N° 19).

**Tabla No 19**

¿Se modifico la estructura interna de la Policía Metropolitana con ingreso de mujeres? (P>0.05)			Total
	Si	No	
<b>Hombres</b>	71	81	152
<b>Mujeres</b>	14	15	29
<b>Total</b>	85	96	181

Fuente: Resultados de encuesta-Anexo N° 3

La estructura orgánica de la Policía Metropolitana se puede decir que si se modificó para dar cabida a las mujeres en la institución- A la estructura orgánica existente se agregó la Unidad de Turismo y Protocolo, unidad en la que la institución

dio cabida a las mujeres.<sup>12</sup> Sin embargo, esta unida estructural ha desaparecido en el orgánico estructural vigente (Ver Gráfico N° 1).

Se preguntó a hombres y mujeres si ¿cambiaron los valores, normas y tradiciones de la Policía Metropolitana con el ingreso de mujeres? El 51.6% de los hombres respondieron que no cambiaron los valores, normas y tradiciones de la Policía Metropolitana con el ingreso de mujeres, mientras que las mujeres respondieron en un 48.3% en el mismo sentido. No existe diferencia significativa aunque los resultados porcentuales y absolutos sean distintos. (Ver Tabla N° 20).

**Tabla N° 20**

<b>¿Cambiaron los valores, normas y tradiciones de la Policía Metropolitana con el ingreso de mujeres? (P&gt;0.05)</b>			<b>Total</b>
	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>Hombres</b>	<b>75</b>	<b>80</b>	<b>155</b>
<b>Mujeres</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>29</b>
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>94</b>	<b>184</b>

**Fuente:** Resultados de encuesta-Anexo N° 3

Se trató de conocer lo que pensaban hombres y mujeres en relación a la presencia de mujeres en la institución, para ello se preguntó ¿si las mujeres aportan a la seguridad de mujeres o de hombres y mujeres? Al respecto los resultados señalaron que un 76,3% de los hombres opinaban que la presencia de mujeres en la institución aportaba a la seguridad de hombres y mujeres y un 89,6% de las mujeres respondieron lo mismo (P>0.05).

---

<sup>12</sup> Esta información consta en la ordenanza Metropolitana 101

Lo que deja pensar que tanto hombres como mujeres están conscientes, que la presencia de mujeres en la institución policial es un aporte para la seguridad de los y las ciudadanas en el distrito metropolitano (Ver Tabla N° 17).

**Tabla N° 17**

<b>¿Cómo ve Ud. la presencia de mujeres en la institución?</b>			<b>Total</b>
	<b>Aporta a la seguridad de mujeres</b>	<b>Aporta a la seguridad de mujeres y hombres</b>	
<b>Hombres</b>	<b>36</b>	<b>116</b>	<b>152</b>
<b>Mujeres</b>	<b>3</b>	<b>26</b>	<b>29</b>
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>142</b>	<b>181</b>

**Fuente:** Resultados de encuesta-Anexo N° 3

En relación al ingreso de las mujeres, se buscó también conocer si ellas han contribuido a que la institución cumpla con su función de control del espacio público. Al respecto se puede decir que en los resultados se encontró una diferencia significativa puesto que el ( $P < 0.05$ ) 65,5% de los hombres opinaron que efectivamente las mujeres si han contribuido en el control del espacio público, en tanto que las mujeres respondieron mayoritariamente en un 89,6% lo mismo (Ver Tabla N° 18).

**Tabla N° 18**

<b>El ingreso de mujeres ¿ha contribuido al control del espacio público? (<math>P &lt; 0.05</math>)</b>			<b>Total</b>
	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>Hombre</b>	<b>101</b>	<b>53</b>	<b>154</b>
<b>Mujeres</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>29</b>
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>56</b>	<b>183</b>

**Fuente:** Resultados de encuesta-Anexo N° 3

Tanto a hombres como a mujeres se les indagó sobre lo que opinaban en relación a la presencia de mujeres en la institución. Un 90.26% de hombres opinaron que la presencia de mujeres resultaba beneficioso para la institución, mientras que el 100% de mujeres encuestadas opinó lo mismo (Ver Tabla N° 16). Los resultados no son significativos aunque existe un porcentaje mínimo de hombres que no coinciden con la tendencia mayoría.

**Tabla N° 16**

<b>Usted considera que el ingreso de mujeres a la Policía Metropolitana es: (P&gt;0.05)</b>			<b>Total</b>
	<b>Beneficioso para la institución</b>	<b>No beneficioso para la institución</b>	
<b>Hombres</b>	<b>39</b>	<b>15</b>	<b>154</b>
<b>Mujeres</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>29</b>
<b>Total</b>	<b>168</b>	<b>15</b>	<b>183</b>

**Fuente:** Resultados de encuesta-Anexo N° 3

#### **4.1.2. Requisitos de reclutamiento**

Los requisitos para hombres y mujeres que aspiran a ser policías metropolitanos se establecen en la Ordenanza Metropolitana 101, artículo I.230, numeral 2, “en la que se señala que se considera aspirantes a policías metropolitanos a quienes reúnan los siguientes requisitos:

- 2.1. Ser ecuatorianos por nacimiento;
- 4.2. Estar en uso de los derechos de ciudadanía;
- 4.3. Tener libreta militar actualizada;
- 4.4. Tener título de bachiller en cualquier especialidad;
- 4.5. En el caso del personal femenino, no encontrarse en estado de gravidez;

- 4.6. Tener una edad comprendida entre los 18 y 25 años 11 meses;
- 4.7. Tener una estatura mínima de 165 metros para hombres; y, 1,60 metros para las mujeres;
- 4.8. No estar incurso en prohibiciones legales para trabajar en el sector público;
- 4.9. No tengan relaciones de parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad, con ningún oficial o personal policial de la Policía Metropolitana;
- 4.10. De acuerdo con el certificado del médico de la Policía Metropolitana se encuentren aptos para desempeñarse como policías;
- 4.11. De acuerdo con la evaluación actitudes y rasgos de personalidad, sean declarados recomendables;
- 4.12. Aprueben el examen de conocimientos y cultura general establecido para el efecto; y, presenten los documentos originales y copias certificadas de los mismos, exigidos por Ley para el ejercicio de un cargo público.
- 4.13. Presentar los documentos originales y copias certificadas de los mismos, exigidos por la Ley para el ejercicio de un cargo público (Ordenanza Metropolitana, 2003: 16).

Los requisitos presentados y contemplados en la Ordenanza Metropolitana No 101, solicita a hombres y mujeres reunir los mismos requisitos, sin diferenciación de género. Son escritos desde ninguna perspectiva aparentemente, neutral en términos de clase, sexo y etnia, se los presenta como generales e incluyentes para todo aquel que quiera ser aspirante a policía metropolitano. Esto conduce a un sexismo que sobregeneraliza<sup>13</sup> los requisitos, lo que hace muy difícil saber qué requisitos son para uno u otro sexo. Además estos requisitos se presentan sexistas, discriminatorios y más selectivos para las mujeres que para los hombres. Así, a las mujeres en el numeral 2.5 se les pide como requisito “no encontrarse en estado de gravidez”, lo que se convierte en un sexismo que sobreespecificidad<sup>14</sup> un requisito para un solo sexo, las mujeres. Lo que quizá se

---

<sup>13</sup> Facio Alda (1992), define Sobregeneralización, como una forma de sexismo que ocurre cuando se tiene presente solo al sexo masculino, o cuando solo se analiza la conducta del sexo masculino y,

<sup>14</sup> Sobreespecificidad, como aquel sexismo que presentar algo como específico de un sexo.

solicita como requisito porque una entidad masculina que se percibe como una entidad jerarquiza-militar, consideran que se trata de un estado de enfermedad que imposibilita a la mujer gestante cumplir con la preparación física que recibirá como aspirante a una “carrera militar” y de esta manera se descarta de antemano a muchas mujeres que pudieran integrarse a la institución.

Cabe resaltar que la sobregeneralización y la sobreespecificidad son formas sexistas con las que el sexo dominante en este caso los hombres excluyen o prohíben el ingreso de más mujeres a la institución.

El numeral 2.7. requiere a las mujeres que tengan una estatura mínima de 1.60 metros, lo que se convierte en una discriminación racista, que pide un ideal de estatura que no corresponde a la realidad étnica de la mujer ecuatoriana.

El numeral 2.9. solicita como requisito que quienes aspiren a ser policías metropolitanos no tengan relaciones de parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad, con ningún oficial o personal policial de la Policía Metropolitana. Lo que constituye un requerimiento que queda en letra muerta, gran parte de policías metropolitanos mantiene relaciones parentesco cercanas, algunas de las mujeres se encuentran casadas o mantienen unión libre con policía o con oficiales de la institución, recuérdese que una vía de reclutamiento era la vía parentela y la de amistad.

#### **4.1.3. Criterios de selección para aspirantes**

En la Ordenanza Metropolitana N° 101, se exponen los criterios de selección señalándose que “únicamente ingresaran como aspirantes quienes hayan sido preseleccionados de acuerdo con los resultados de la evaluación de los requisitos señalados en el numeral precedente;

Serán elegibles quienes hayan, sobre un máximo de diez puntos (10), obtuvieron una calificación no inferior a ocho (8) en el curso de aspirantes, A petición del Comandante General, el Alcalde Metropolitano, nombrará como Policías Metropolitanos, a quienes hayan cumplido con los requisitos y aprobado el curso de aspirantes” (Ordenanza Metropolitana, 2003: 16)

#### **4.2. Formación de aspirantes**

Una vez que los aspirantes hombres y mujeres cumplen con los requisitos de admisión estipulados y resultan preseleccionados, pasan a desenvolver sus vidas entre clases y preparación física. Inician el curso para aspirantes a policías previo a ingresar en la institución policial. Los aspirantes no reciben una educación formal para ser policías, únicamente son capacitados y adiestrados en ciertos temas mediante la Unidad de Capacitación de la Policía Metropolitana. No se proporciona una formación académica ni científica al nuevo personal reclutado como policías, es decir no se los forma para que sean profesionales policiales, sino que se los capacita para permitir que éstos aspirantes a policías adquieran conocimientos y habilidades necesarias para ocupar su nuevo puesto de trabajo. La necesidad de capacitar a los policías que recién ingresan es evidente: ellos necesitan aprender nuevas habilidades y el comportamiento que se espera de ellos en el nuevo puesto, pero debería existir un Plan de Formación Académico que les permita adquirir conocimientos y habilidades necesarias para ocupar su nuevo puesto de trabajo pero también un perfil profesional de policías.

En la Ordenanza Municipal N° 101 se estipula que la capacitación del personal de la Policía Metropolitana, se sujetará a lo siguiente:

1. La capacitación se orientará en función de dos objetivos; para mejorar el desempeño y para la carrera del personal policial;
2. Los programas de capacitación para mejorar el desempeño, se establecerán en función de las necesidades de capacitación determinadas de acuerdo con los resultados de la evaluación individual del desempeño;

3. Los programas de capacitación para la carrera policial, serán los cursos que se establezcan como requisitos para ascender a un grado de jerarquía inmediata superior;

4. La ejecución de los programas de capacitación para mejorar el desempeño y para el ascenso, se realizará en forma coordinada con la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos, el Instituto de Capacitación Municipal y en los casos que se requiera con la Policía Nacional, Fuerzas Armadas, Cuerpos de Bomberos y otras entidades estatales; (Ordenanza Metropolitana, 2003: 19).

Los numerales sobre capacitación que realiza la Ordenanza Municipal No 101, refieren en su mayoría a que el personal de la Policía Metropolitana, será capacitado para mejorar el desempeño y para ascenso, delegando la coordinación de la capacitación a la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos, al Instituto de Capacitación Municipal (ICAM) y en los casos que se requiera con la Policía Nacional, Fuerzas Armadas, Cuerpos de Bomberos y otras entidades estatales. Esto es, que la capacitación de aspirantes a policías metropolitanos, está encargada a entidades municipales, pero también a la Policía Nacional y Fuerzas Armadas, lo que deja descubrir que la capacitación que se da a los y las aspirantes a policía metropolitanos es una capacitación que reforzará el perfil militar en los y las aspirantes que hasta ese momento son civiles.

[L] La formación impartida en las Escuelas de ingreso a la carrera policial bien puede entenderse como una suerte de periodo liminal... , un momento de transición entre estados distintos, donde se instruye a sujetos civiles para convertirse en sujetos policiales.

No es de extrañar que, en estos espacios que implican el pasaje a un nuevo status, éste deba conquistarse por medio de la superación de pruebas y desafíos (Sirimarco, 2004: 62).

Sirimarco sostiene que la vida de iniciación de cadetes, en nuestro caso de estudio de aspirantes a policías apunta a dejar la vida civil, esa “vida de mierda”, para hacer “vida policial”. Los policías tienen que ser duros, viriles, los que vienen de fuera, de la sociedad civil son “civiles débiles”, son “maricones.”.

Al investigar entre hombres y mujeres policías ¿qué se refuerza en el curso de formación de aspirantes, el 90% de hombres y el 96,4% de mujeres afirmaron que se refuerza la fortaleza del policía frente a la debilidad del civil (Ver Tabla N° 21).

**Tabla N° 21**

<b>¿Qué se refuerza en el curso de formación de ingreso a la Policía Metropolitana?</b>			<b>Total</b>
	<b>La debilidad del civil</b>	<b>La fortaleza del policía</b>	
<b>Hombres</b>	<b>15</b>	<b>135</b>	<b>150</b>
<b>Mujeres</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>28</b>
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>162</b>	<b>178</b>

**Fuente:** Resultados de encuesta-Anexo N° 3

#### 4.2.1. Plan de Formación

La Policía Metropolitana no proporciona una formación académica y científica a los aspirantes a policías metropolitanos, por consiguiente no dispone de un plan de formación para policías, en su lugar dispone de un plan de capacitación, que enfatiza en tres áreas de capacitación: la jurídica que refuerza el conocimiento de leyes, la personal que enfatiza en el tema de valores, ética y el trabajo en equipo y la profesional que busca desarrollar destrezas para el cumplimiento de la función policial (Ver Cuadro N° 2)

**Cuadro N° 2**

<b>Plan de Capacitación para Aspirantes a Policía</b>			
<b>Módulo</b>	<b>Contenidos</b>	<b>Horas</b>	<b>Instructores</b>
<b>JURÍDICO INSTITUCIONAL</b>	Organización Institucional del Municipio de Quito y Policía Metropolitana.	6 horas	Inspector Ángel Lema
	Constitución Política	10 horas	Dr. Rodrigo Ramos
	Ley de Régimen Municipal	8 horas	Dr. Rodrigo Ramos
	Ordenanza 101	10 horas	Inspector Luis Zapata
	Ordenanza 029	8 horas	Inspector Luis Zapata
	Ordenanzas Relacionadas con la Policía Metropolitana	16 horas	Inspector Carlos Vega
	Reglamento de Disciplina	16 horas	Subinspector Marco Jimbo
<b>FORMACIÓN PERSONAL</b>	Ética y Valores	10 horas	Dr. Jorge Narváez
	Derechos Humanos	10 horas	
	Resolución de Conflictos	15 horas	Dr. Migue Barreto
	Inteligencia Emocional	10 horas	Dr. Miguel Barreto
	Trabajo en equipo	15 horas	Dr. Tito Real
	Comunicación Oral	15 horas	Lcdo. Andrés Sánchez
<b>FORMACIÓN PROFESIONAL</b>	Procedimientos Operativos	20 horas	Inspector César Calvache
	Comunicaciones de Radio	10 horas	Inspector Héctor Proaño
	Redacción de partes	5 horas	Inspector Luis Zapata
	Nomenclatura	8 horas	Inspector José Bautista
	Manejo del Tolete y Defensa Personal	10 horas	Policía Oscar Sosa
	Atención al usuario	20 horas	Psicólogo Gustavo Mansilla
	Instrucción Formal	40 horas	Sargento Marco Cano y Policía Stalin Reina
	Cultura Física	20 horas	Policía Kléver Valverde
	Prácticas de trabajo policial	20 horas	Unidad de Operaciones
<b>Total</b>		<b>163</b>	

**Fuente:** Unidad de Capacitación de la Policía Metropolitana

El plan de capacitación expuesto merece algunas observaciones en relación a las asignaturas contempladas e instructores:

### **Las Asignaturas**

1. Están orientadas para permitir que los y las aspirantes adquieran conocimientos y habilidades necesarias para su puesto de trabajo.
2. No se proponen mantener y mejorar el desempeño actual del policía.
3. No implican un aprendizaje que vea más allá de la actualidad y el puesto de hoy.
4. Tienen asignadas pocas horas de clase de 6 a 10 horas, es decir muchas asignaturas no alcanzan a cumplir lo que en la educación formal en la academia se denomina créditos educativos. El Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP), reglamenta que un crédito educativo debe contemplar por lo menos 16 horas. Por lo tanto una asignatura debería disponer de por lo menos dos créditos para que el cursante adquiera conocimientos.

### **Los instructores**

1. Los instructores son todos hombres y en su mayoría son policías metropolitanos en servicio o militares en servicio pasivo y algunos son parte del personal administrativo de la propia institución.
2. Los instructores al ser en su mayoría policías, militares o personal administrativo, se puede decir que son instructores que no tienen una formación académica que los califique como docentes, sino únicamente una experiencia diaria que transmitir.

Una vez analizado el plan de capacitación para aspirantes surge preguntar, ¿qué implicaciones tiene este plan en la capacitación de los aspirantes? Se puede decir que

son varios los efectos que produce una capacitación militarizada en los aspirantes a policía y en los mismos policías, entre los que se puede mencionar los siguientes:

1. Consigue sustentar un sistema jerarquizado, en el que el acatamiento de órdenes de los efectivos policiales se realiza sin reflexión alguna.
2. Refuerza un paradigma policial masculino, en el que las mujeres no tienen cabida, que profundiza una forma de sexismo que ignora la experiencia y aporte que pueden dar las mujeres como policías e incluso como instructoras.
3. Enfatiza en el reconocimiento de que solo los policías o militares están capacitados para formar a policías, desconociendo el aporte de instructores y docente civiles.
4. Produce como resultado policías hombres y mujeres que siguen procedimientos policiales reactivos, que los conduce a enfrentamientos con la ciudadanía.

#### **4.2.2. Lugares de formación**

Luego que la Policía Metropolitana selecciona a los aspirantes a policías, procede a dictar en sus mismas instalaciones, lo que denomina Curso de Formación. El curso es impartido a los aspirantes con el fin de entregarles ciertas habilidades y procedimientos policiales, así como permitirles la adaptabilidad a la institución. Este Curso de Formación en rigor debería ser designado Curso de Capacitación, más no de formación, puesto que la Policía Metropolitana, no constituye una entidad educativa superior, ni dispone de una institución de este tipo a su interior que provea de una formación académica que profesionalice a los aspirantes como policías.

## **El Cuartel de la Policía Metropolitana**

Las instalaciones y oficinas administrativas de la Policía Metropolitana ubicadas en la Loma de Puengasí, llamadas “el cuartel” se convierte en el escenario del “curso de formación” para el perfeccionamiento y adaptabilidad a las nuevas funciones de los y las aspirantes a policías metropolitanos. El “cuartel” se convierte entonces en el gran escenario donde se enseña y aprende la dramaturgia de ser policías, previo a que los y las aspirantes se inserten en el mundo peculiar de la policía (Ver Fotografía N° 1).

**Fotografía N° 1**



Aspirantes a policías formados en los patios del cuartel  
**Fuente:** archivo de la Policía Metropolitana

## **Grupo Especial de Operaciones del Ejército Ecuatoriano (GEO)**

El curso de formación para el perfeccionamiento y adaptabilidad a las nuevas funciones de los y las aspirantes a policías metropolitanos, se solía llevarse a cabo en el Grupo Especial de Operaciones del Ejército Ecuatoriano (GEO), hasta el año 2007 (Ver Fotografía N° 2).

La preparación física constituye un instrumento elemental que purifica el alma y conlleva a un equilibrio mental y emocional del hombre, precepto que sirvió para que el personal de Inspectores Superiores y de tropa que en base a su profesionalismo se hicieran merecedores al segundo curso de perfeccionamiento

teórico – práctico, realizado en las instalaciones del Grupo Especial de Operaciones del Ejército Ecuatoriano<sup>15</sup> (Conversación Directa).

**Fotografía N° 2**



Aspirantes en el GEO

**Fuente:** archivo de la Policía Metropolitana

### **Escuela Superior de Policía General Alberto Enríquez Gallo**

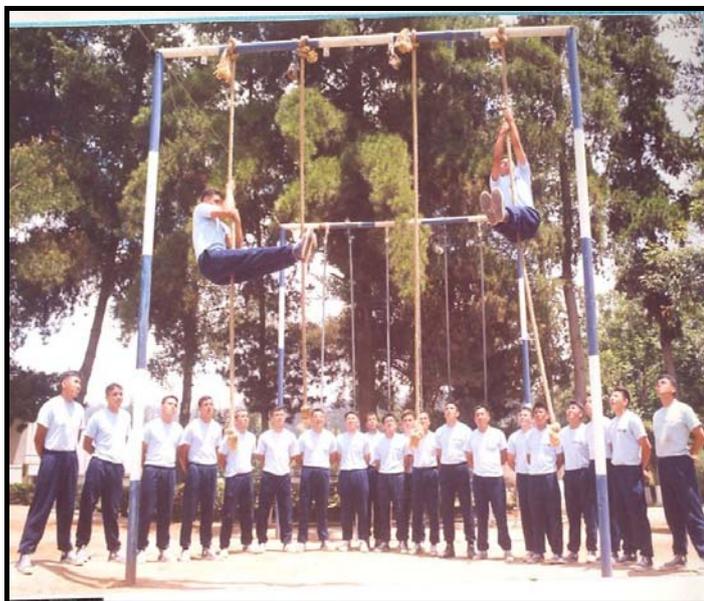
En ocasiones la dirección administrativa de la Policía Metropolitana ha escogido a la Escuela Superior de Policía General Alberto Enríquez Gallo, para formar a nuevas promociones de policías (Ver Fotografía N° 3).

En el año de 1992 se elige a un grupo de 30 Policías Metropolitanos que participarían por primera vez al forjar su futuro y formarse como oficiales. El lugar escogido para dicha formación fue la Escuela Superior de la Policía Nacional Alberto Enríquez Gallo (Conversación directa).

---

<sup>15</sup> Para recabar esta información se conversó directamente con un oficial de la Policía Metropolitana

**Fotografía N° 3**



Aspirantes en la Escuela Superior de Policía  
**Fuente:** archivo de la Policía Metropolitana

Presentados los escenarios donde los y las aspirantes a policías metropolitanos realizaron el Curso de Formación, se examinará los temas en fueron capacitados los aspirantes a policías. Al entrevistar a policías mujeres en torno a la experiencia de haber realizado su Curso de Formación en el Grupo Especial de Operaciones del Ejército Ecuatoriano (GEO), señalaron que se les capacitó en varios temas orientados a que desarrollen destrezas militares como: Instrucción Formal<sup>16</sup>, Cacheo y Captura<sup>17</sup>, Ascensos y Descensos, Elaboración y Manejos de Explosivos, Comunicaciones de Radio, Prácticas de Tiro, Armaje y Desmontaje de armas.

El curso fue interno, en mi caso fue de 05h00 am a 18h00 pm, las materias recibidas fueron: Instrucción Formal, Ortografía y Redacción, Ascensos y Descensos, Cacheo y Captura, Elaboración y Manejo de Explosivos, Primeros Auxilios, Liderazgo, Comunicaciones de Radio, Prácticas de Tiro, Armaje y desmontaje de armas (Entrevista N° 3).

---

<sup>16</sup> Instrucción Formal, aprendizaje de marcha.

<sup>17</sup> Cacheo, búsqueda de armas a personas

Si la Policía Metropolitana tiene como función controlar la seguridad del espacio público y controlar el comercio informal, ¿qué sentido tiene que se desarrolle en los y en las aspirantes a policías destrezas militares?, seguramente no tiene ningún sentido porque esta policial no combate a enemigo alguno, como sí es el caso de la institución militar que debe enfrentar al enemigo específico. Sin embargo, se puede decir que se ha idealizado a la función policial equiparándola con la función militar, por el trato constante que la institución policial mantiene con grupos peligrosos y delincuenciales. Ahora bien, cabe mencionar que la Policía Metropolitana por su función se vincula principalmente con ciudadanos del distrito a quienes debe entregar su servicio, más que con grupos delincuenciales. Entonces ¿cómo se explica que se adiestre militarmente a futuros policía que van a tener como función el control del espacio público?, ¿Cómo se explica que se adiestre militarmente a futuras policías que van a cumplir funciones de oficina y de turismo?, se puede decir que este adiestramiento militar no tiene otra finalidad sino la de construir en los y las aspirantes a policías la identidad policial que se encuentra siempre asociada con lo rudo, con lo duro, con lo viril. Por esto con el adiestramiento militar tratan destruir en los aspirantes aún civiles y débiles, destruir los rasgos civiles que tienen para construir un policía fuerte y viril. Además con el adiestramiento militar buscan introducir en los aspirantes la disciplina que requiere el sistema jerárquico al que pronto deberán someterse, como miembros de la Policía Metropolitana.

Producto de este proceso de capacitación se producen dos consecuencias principalmente: por un lado el personal policial tanto hombres como mujeres como resultado de esta capacitación ejercen la función policial de manera represiva. Por otro lado esta capacitación genera en las mujeres lo que Serena Nanda (2000) denomina una identidad no femenina de mujeres como miembros de una sociedad secreta masculina, como es la sociedad policial. Las mujeres asumen comportamientos del género masculino, originando un género alterno, con características tanto del género femenino como del género masculino, lo que Nanda denomina la identidad de *Suku*.

Pero ¿cuáles fueron los principales obstáculos o dificultades que enfrentaron las mujeres durante su formación? Para algunas mujeres policías, uno de los obstáculos que enfrentaron fue el rechazo de sus compañeros hombres.

Fue un proceso largo y el grupo de 11 aspirantes era muy heterogéneo razón por la que tuvimos que nivelar el grupo durante seis meses.

Adicionalmente fuimos la primera promoción de mujeres en medio de 500 hombres, no todos estaban de acuerdo y nos hacían bromas mal intencionadas.

(Entrevista N° 2).

Para otras mujeres fueron los horarios extensos y la modalidad de internado en que las capacitaban, así como el padecimiento, el hacinamiento y las malas condiciones de convivencia. Sirimarco (2004) señala que “las denigraciones y el padecimiento” han sido consideradas por diferentes autores como elemento característico de los procesos de iniciación”, donde se magnifica el sufrimiento físico como formador de la identidad policial y en deterioro de la identidad civil.

Uno de los principales obstáculos fueron los horarios, las actividades iniciaban a las 04h00 am y finalizaban a las 23h00, en cuanto a la infraestructura teníamos una sola habitación para veinte y tres mujeres lo que complicaba el respeto al pudor entre compañeras, la alimentación era simple y al mismo tiempo repetitiva (Entrevista N° 3).

Pero ¿recibieron solo capacitación o se enfatizó también en la preparación física durante el curso de formación? Al respecto las entrevistadas señalaron que recibieron todo el tiempo el ejercicio físico e instrucción formal.

La mitad del tiempo fue utilizado para ejercitarnos físicamente el grupo era mixto lo cual implicaba un mayor esfuerzo femenino ya que éramos tratadas de la misma forma que los hombres, no había diferencia alguna (Entrevista N° 3, 2009).

Surge entonces preguntar ¿por qué se enfatiza en el ejercicio físico y por qué las mujeres enfatizan una supuesta diferencia física? El esfuerzo físico y el extremo sufrimiento se convierten en un mecanismo de adoctrinamiento mediante el cual el “civil débil” muere para dar paso al “policía fuerte”, el esfuerzo físico y el sufrimiento se convierten entonces en un mecanismo que permite pasar de un estado a otro y como

lo señala Sirimarco este cambio de estado debe “conquistarse por medio de la superación de pruebas y desafíos” (Sirimarco, 2004: 62).

Por lo general antes del almuerzo realizaban concursos para ingresar al almuerzo, los hombres ponían mucho énfasis en tratar de ganar el primer lugar. Los retos siempre eran de esfuerzo físico (Entrevista N° 3, 2009).

En el Curso de Formación ¿cuáles fueron los valores que enfatizaron durante?, según las entrevistadas se reforzó la disciplina, el honor, respeto, lealtad, tolerancia, paciencia, espíritu de cuerpo. Se reforzó valores de tipo masculino-militar, valores que tratan una vez más alejar al “civil débil” del “policía”, del miembro militar, fuerte y viril, que respeta disciplinadamente las reglas de la nueva vida.

Durante el curso de formación se reforzaron valores como la disciplina, la solidaridad, la honestidad, el valor, la valentía y el trabajo con mística castrense (Entrevista N° 1, 2009).

Para Sirimarco (2004), los valores que se enseñan en la academia están relacionados fundamentalmente con referentes masculinos como el valor, temeridad, la valentía, la fuerza y el coraje. Además menciona que existe una traslación de ciertos valores familiares que son reconocidos como tales; así por ejemplo, al despedirse los policías del Comandante General de turno, debido a cambio de mando institucional, los policías le dicen: “usted ha sido un padre para nosotros”. Estos valores familiares permiten el acatamiento de la orden de manera no reflexiva pero si sustentada en el respeto que implica la estructura familiar, donde la máxima autoridad es vista como el padre y los policías como los hijos. En esta gran familia el que se porta bien, acatando las normas y ejecutando las órdenes recibe aplausos, más quien no acata la norma, no cumple las órdenes y se comporta mal, es castigado. Pero en esta familia peculiar ¿qué papel tienen las mujeres?, ¿se les atribuye el papel tradicional de la mujer en una familia heterosexual?, Se puede decir que sí se les atribuye a las mujeres el papel tradicional de la mujer en la familia, por ello en esta institución se les asigna el papel de las que no tienen voz, situándolas en puestos de trabajo en el ámbito privado de la institución en oficinas administrativas, excluyéndolas de puestos de trabajos valorados como importantes y propios de hombres como los puestos de jerarquía, así como también se

las excluye de actividades consideradas para hombres como es el decomiso a comerciantes informales. Por lo que se asigna a las mujeres actividades consideradas “propias para ellas”, como son las actividades secretariales o de turismo.

Al constituir las mujeres una minoría en la Policía Metropolitana, resulta imposible que sus acciones puedan sean apreciadas y valoradas en su justa dimensión. Así, no se valora que ellas se encuentran mejor preparadas que los hombres. Las mujeres ingresan en su mayoría con una formación de pregrado generalmente en turismos, mientras que los hombres ingresan con una formación a nivel de secundaria. Al investigar entre hombres y mujeres policías su nivel de formación, se encontró una diferencia muy significativa ( $P < 0.001$ ) en cuanto a la formación de pregrado: el 82.8% de las mujeres disponían de esta formación, mientras que apenas el 29,6% de los hombres tenían pregrado (Ver Tabla N° 5).

El hecho de que las mujeres tengan un mejor nivel de formación académica, por lo tanto un mejor nivel de preparación, no es reconocido como un valor por los hombres de la institución. El valor del conocimiento se convierte para ellos en un valor de la vida civil, el conocimiento no es un valor que no se refuerza en la vida militar, en esta nueva vida se da valor la fuerza, la rudeza, el ser viril.

**Tabla N° 5**

<b>Nivel de instrucción (P&lt;0.001)</b>					<b>Total</b>
	<b>Primaria</b>	<b>Secundaria</b>	<b>Pregrado</b>	<b>Posgrado</b>	
<b>Hombres</b>	<b>9</b>	<b>94</b>	<b>45</b>	<b>4</b>	<b>152</b>
<b>Mujeres</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>29</b>
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>99</b>	<b>69</b>	<b>4</b>	<b>181</b>

**Fuente:** Resultados de encuesta-Anexo N° 3

Se investigó en las mujeres si al finalizar el curso de formación como parte del proceso de ingreso a la institución ¿si fueron bautizadas por sus compañeros? A esta pregunta respondieron las entrevistadas que si fueron bautizadas.

Si fui bautizada, mi padrino fue el Doctor Carlos Lasso, Odontólogo de la Institución, mis compañeros prepararon brebajes que tuve que tomármelos, me hicieron disfrazar de bebé, pruebas físicas un tanto jocosas y un tanto serias (Entrevista N° 1, 2009).

El bautizo constituye un ritual de iniciación, por el que los aspirantes a policías transitan de la vida de civil a la vida de policía. Este ritual de iniciación permitirá al aspirante iniciarse en una vida ruda y dura, abandonando la vida débil de civil. El aspirante que pronto iniciará una nueva vida -la policial- deberá morir a vieja vida -la civil-, vida poco útil para el accionar policial. Por esto simbólicamente se pide a los aspirantes que van a ser iniciados en la vida policial disfrazarse de bebé.

No es de asombrarse que en estos espacios que implican el pasaje a un nuevo status, éste deba conquistarse por medio de la superación de pruebas físicas y desafíos, donde los iniciados son postrados por la humillación y los malos tratos, y donde los cuerpos son sometidos a nuevos entrenamientos y marcaciones (Sirimarco, 2004: 62).

### **4.3. Permanencia de Mujeres**

Una vez superado el curso de formación los y las aspirantes se integran a la vida de la institución para cumplir con la función de policías metropolitanos y como funcionarios públicos dependientes de la Alcaldía Metropolitana de Quito.

#### **4.3.1. Asignación de puestos de trabajo**

Las policías mujeres son agregadas a trabajar en Unidad de Turismo, mientras que los policías hombres son integrados al trabajo de control del espacio público y control del comercio informal.

Se nos asigna a la Unidad de Turismo, yo fui asignada al inicio a la Unidad de Turismo, posteriormente debido a mi enfermedad legalmente certificada fui reubicada en la Unidad de Capacitación de la Policía Metropolitana, adicional a esto todos los feriados, votaciones y fechas importantes salimos a trabajar en fila sin horario establecido (Entrevista N° 3, 2009).

Esto significa que en la Policía Metropolitana se integra a mujeres y hombres para que permanezcan en la institución en áreas diferentes, esto es: se asigna a puestos de trabajo de manera genérica. A las mujeres se les asigna a trabajos generalmente en oficinas, con actividades de escritorio, en tanto que a los hombres se les asigna a cumplir trabajos en el espacio público, en las calles. Cuando se preguntó sobre las actividades a las que son asignados hombres y mujeres se descubrió una diferencia altamente significativa ( $P < 0.001$ ) El 87.2% de los hombres encuestados se encontraban asignados a trabajar en la calle con funciones de decomiso de comercio informal, mientras que apenas un 17,2% de las mujeres se encontraban trabajando en la calle, con funciones de turismo (Ver tabla N° 4). Observando el cuadro de otra forma, se diría que tan solo a 12.8% de hombres se le dio trabajo de oficina, mientras que se asignó a 82,8% de mujeres a trabajo de escritorio (Ver Tabla N° 4).

**Tabla N° 4**

<b>Actividades (<math>P &lt; 0.001</math>)</b>			<b>Total</b>
	<b>Oficina Trabajo de escritorio</b>	<b>Calle Decomisos a comerciantes</b>	
<b>Hombres</b>	<b>18</b>	<b>123</b>	<b>141</b>
<b>Mujeres</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>29</b>
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>128</b>	<b>170</b>

**Fuente:** Resultados de encuesta-Anexo N° 3

Estos datos revelan que en la Policía Metropolitana existe una división sexual del trabajo sustentada en las diferencias físicas y genéricas. Además revelan una discriminación de género tanto para hombres como para mujeres en cuanto a la

ubicación de puestos de trabajo. A las mujeres mayoritariamente se les ubica en la Policía Metropolitana en oficinas para trabajar como funcionarias administrativas o como guías de turismo, en actividades que los hombres consideran “propias para mujeres”. Sirimarco (2004) señala que se asigna a las mujeres policías a actividades que son vistas por los propios policías como de segunda y por ende poco valoradas por los hombres. Por lo que a los hombres en un porcentaje mínimo se les asigna a trabajar en oficinas.

En esta parte de la investigación surge preguntar ¿por qué se asigna a las mujeres en oficinas para que realicen trabajo de escritorio? o ¿por qué se les destina a trabajar en turismo y no cuidando el espacio público controlando el comercio informal? En la Policía Metropolitana se asigna a las mujeres para que trabajen en oficinas, porque en un espacio patriarcal heterosexual como constituye esta institución, la mujer es asignada al ámbito privado donde debe realizar actividades que tienen que ver con el hecho de materner, con destrezas manuales, la atención al público, trabajo mecánico, y sobre todo la sumisión.

Warren y Bourque (1991: 292-300) realizan la comparación de dos estudios de caso, uno realizado por Lim y Sallaff en Hong Kong y otro realizado por Patricia Fernández en ciudad Juárez, México. En la investigación realizada en México, las investigadoras encuentran que las políticas de reclutamiento privilegian valores tales como la destreza manual, la atención, docilidad y la capacidad para hacer un trabajo repetitivo. Por medio de esto los empleadores refuerzan, manipulan y distorsionan los valores culturales para imponer otros y mantener el control. En ese tipo de empleos las mujeres aceptan salarios mucho más bajos y turnos más largos, no hay sindicatos, existen malas condiciones de trabajo, pocas prestaciones y las edades de las mujeres reclutadas fluctúan entre los 17 y los 25 años. Por lo que el empleo en las maquiladoras no presenta una opción real de empleo ya que las mujeres son reclutadas por ser una fuerza de trabajo dócil y vulnerable.

Siguiendo la reflexión Warren y Bourque se puede decir que las mujeres en la policía son reclutadas por constituir una fuerza joven de trabajo dócil y vulnerable,

recuérdese que las mujeres eran reclutadas entre 18 y 25 años. Aún recuerdo cuando el Comandante General de la Policía Metropolitana, preguntó a una policía ¿no es verdad que no reclutamos aquí más mujeres porque son un problema?, la policía sin reflexión de lo que se le demandaba responder, de manera inmediata contestó si mi Coronel., luego cuando el Comandante le pido que se retire, ella respondió su orden mi Coronel. Pero ¿por qué se les asigna trabajo como guías de turismo a estas mujeres?, En el espacio azul de la policía el acto de guiar turistas es comparado con el acto de materner. Al turista se le guía como la madre guía a los hijos, al turista se le educa en el cuidado del patrimonio nacional, a los hijos se les instruye. Si en la policía se refuerza valores familiares en el que la mujer tiene asignado el rol tradicional de la madre, se explica entonces porque se les asigna a las mujeres policías el acto de materner como algo esencial a ellas, materializado en el acto de guiar a turistas.

Nancy Chodorow (1984), sostiene que el ejercicio de la maternidad es un producto histórico, por la división sexual del trabajo. La ideología patriarcal impone un sistema de representaciones culturales de las mujeres asociadas al trabajo doméstico, al ámbito privado de la casa y de los hijos como trabajo femenino privilegiado. Mediante la división sexual del trabajo se establece un sistema de determinación sexo-género adjudicando diferenciaciones para ambos. En el caso de las mujeres la predominancia de su labor como madre determina un modo de constituir su subjetividad. En el cumplimiento del rol materno las mujeres se desenvuelven como cuidadoras, criadoras y socializadoras de sus hijos. Las mujeres extienden el cuidado a otros familiares como pueden ser padres, hermanos, suegros, etc. En nuestro caso de estudio las mujeres extienden el rol materno al cuidado y educación de los turistas.

A partir de esta concepción de materner como un atributo propio de las mujeres, se estructura un comportamiento de género, de lo femenino y lo masculino que expresa el principio ordenador de las relaciones sociales, que asigna una valoración distinta a cada uno de los sexos: la masculinidad supone poder, apremios sexuales, en tanto la femineidad sumisión y dependencia.

Durante la permanencia en la institución las mujeres reciben un trato desigual al de sus compañeros policías hombres. No reciben el mismo trato, los policías hombres son

tratados como “hombres valientes y fuertes”, mientras que las mujeres son cosificadas y consideradas “un problema más”.

En la Policía somos consideradas como un “problema”. A la hora de trabajar en la calle nuestros jefes nos dicen que por cada mujer la policía pierde a dos efectivos (policías hombres), pues tienen que estar pendientes de que no nos maltraten físicamente los vendedores informales a nosotras las mujeres, mientras que esto no es necesario con los hombres que pueden cuidarse solos. (Entrevista N° 3, 2009)

Cabe preguntar si la asignación de puestos de trabajo crea satisfacción entre mujeres y hombres policías, para esto se investigó preguntando ¿cuán satisfechos se encontraban con la actividad que cumplen?. Se encontró una diferencia significativa: el 73.5% de los hombres se encuentran muy satisfechos, en tanto que solo un 50% de las mujeres están muy satisfechas con su actividad, es decir que existe mayor satisfacción en los hombres que en las mujeres ( $P < 0.05$ ) (Ver Tabla N° 40).

**Tabla N° 40**

<b>¿Cuán satisfecho(a) se siente usted con su actividad de policía metropolitano? (<math>P &lt; 0.05</math>)</b>				<b>Total</b>
	<b>Muy satisfecho</b>	<b>Medianamente satisfecho</b>	<b>Insatisfecho</b>	
Hombres	111	36	4	151
Mujeres	14	14	0	28
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>50</b>	<b>4</b>	<b>179</b>

**Fuente:** Resultados de encuesta-Anexo N° 3

Muy a pesar de la inequitativa asignación genérica de puestos de trabajo para las mujeres en la Policía Metropolitana, se encuentra claro tanto para policías hombres como para policías mujeres que el “espacio azul” debe ser incluyente y que debe dar cabida a hombres como a mujeres. El 92,3% de hombres dijo que hombres y mujeres

deben ser parte de la Policía Metropolitana y el 96,6% de las mujeres opinó igual (Ver Tabla N° 35).

**Tabla N° 35**

<b>La Policía Metropolitana debe estar integrada:</b>			<b>Total</b>
	Solo por hombres	Por hombres y mujeres	
Hombres	12	143	155
Mujeres	1	28	29
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>171</b>	<b>184</b>

**Fuente:** resultados de encuesta-anexo N° 3

La asignación diferencial de puestos de trabajo en la policía se debe no solamente a diferencias de género, sino también a modelos económicos y a iniquidades estructurales del contexto social, cultural e institucional.

Warren y Bourque (1991: 284-286) sostienen que las diferencias en los empleos se deben a los modelos económicos y a las inequidades estructurales que se dan en los diferentes contextos socioculturales. Donde la conducta de los individuos se ven constreñidas por la economía, la política, y la tecnología que no es neutral. Por ello consideran que el género debe ser una dimensión importante en el estudio del cambio tecnológico, pero también debe ser en el cambio de la asignación de puestos de trabajo. Estas autoras dicen que las realidades genéricas son formadas por las diferentes transformaciones económicas e históricas, que frecuentemente tienen consecuencias culturales y políticas distintas de las estrechas implicaciones de las tecnologías particulares. En el campo del desarrollo, por ejemplo, se ha descubierto que las *transferencias de tecnología* son acciones políticas y culturales las cuales muchas veces refuerzan las inequidades nacionales e internacionales.

#### 4.3.2. Ascensos de grado

Si la permanencia en el “espacio azul” de la policía no tiene equidad de género y se desenvuelve en una dura lucha de poder en torno a los roles diferenciados de género que se establecen al interior de la institución cabe preguntar ¿Si existe equidad de género en torno al ascenso de grado?, ¿cuáles son los requisitos que se solicita para que una mujer u hombre policía ascienda?

Al investigar entre las autoridades de la institución, cuáles eran los criterios que se utilizan para ascender a las mujeres, mencionaron “que se tomaba en cuenta aspectos como son: años de servicio, pruebas físicas, evaluación de conocimientos y la hoja de vida” (Tour de horizonte, 2009)<sup>18</sup>. Sin embargo, en la Ordenanza Metropolitana N° 101, en el artículo I.238, se establece los requisitos comunes para el ascenso:

1. No haber sido sancionado con suspensión temporal sin goce de sueldo por resolución del Consejo Superior,
2. Haber obtenido en todos los grados anteriores, un puntaje por evaluación del desempeño cuya equivalencia cualitativa sea al menos de Muy Buena,
3. Haber sido declarado apto para el servicio de acuerdo con la ficha médica;
4. Haber aprobado los correspondientes cursos para ascenso y además eventos de capacitación;
5. No haberse dictado en su contra Auto de llamamiento a juicio por infracciones cometidas;
6. No haberse iniciado juicio en su contra por causas inherentes al cumplimiento de sus funciones; y,
7. Los demás que se determine en los perfiles establecidos para cada grado, de acuerdo con la estructura de la carrera policial (Ordenanza Metropolitana N° 101, 2003: 22).

---

<sup>18</sup> Tour de horizonte, instrumento de investigación que permite realizar discusiones sectoriales, con preguntas dirigidas a informantes claves y que en este estudio principalmente se aplicó a Comandantes, Inspectores(as) y Subinspectores(as).

Los requisitos para ascenso presentados y contemplados en la Ordenanza Metropolitana No 101, solicita a hombres y mujeres reunir los mismos requisitos, sin diferenciación de género. Al igual que los requisitos de ingreso a la institución son escritos desde ninguna perspectiva aparentemente neutral en términos de clase, sexo y etnia, se los presenta como generales e incluyentes para hombres y mujeres policías metropolitanos que deseen ascender de grado. Dichos requisitos para ascenso de grado enfatizan en estado de salud, en ningún momento se toma en cuenta el grado de preparación académica, o el mérito profesional, como lo señala el Artículo I 234 del sistema de Carrera “La carrera del personal policial de la Policía Metropolitana , se sustenta en el principio del mérito personal y profesional, mediante el cual, el ascenso del personal policial estará en función de la calidad de su desempeño y del cumplimiento de los demás requisitos” (Ordenanza Metropolitana N° 101, 2003: 20).

Tomando en cuenta los requisitos para ascenso antes mencionados sería apropiado interrogar, ¿hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para ascender de grado?. Para esto se investigó entre hombres y mujeres policías ¿quién asciende en la institución con mayor facilidad? Se encontró una diferencia altamente significativa ( $P < 0.001$ ) en las respuestas de hombres y mujeres el 50.3% de los hombres creen que hombres y mujeres ascienden de grado con la misma facilidad, en tanto que apenas un 25.9% de las mujeres opinó lo mismo (Ver Tabla N° 36).

**Tabla N° 36**

¿Quién asciende con mayor facilidad? ( $P < 0.001$ )				Total
	Hombres	Mujeres	Igual hombres y mujeres	
Hombres	40	32	73	145
Mujeres	18	2	7	27
Total	58	34	80	172

Fuente: Resultados de encuesta-Anexo N° 3

Si se valora el buen estado de salud como sinónimo de buen estado físico, como requisito importante de ascenso, en menoscabo del nivel de la preparación y el mérito personal y profesional, entonces se explica porque las mujeres en esta institución tienen menor opción para ascenso de grado. Lo que se demuestra cuando a pesar de que la mayor parte de mujeres que ingresan en la institución tienen mejor preparación académica que los hombres que ingresan, no han logrado ascender de grado de la misma manera que los hombres. En la actualidad existen solo cinco mujeres con grado de oficial: 1 Inspectora y 4 Subinspectoras, mientras 164 oficiales tienen esa jerarquía: 4 comandantes, 57 Inspectores y 103 Subinspectores. Si relacionamos estos valores al total de 776 policías metropolitanos, 735 hombres y 41 mujeres, se observa que existe apenas un 12,19% de mujeres que han logrado ascender al grado de oficial en tanto que 22,31 % de hombres han ascendido al grado de oficial. Se puede ver también que ninguna mujer ha llegado al grado de Comandante. Esta situación evidencia una clara discriminación hacia el género femenino para ascender de grado.

No existe equidad, al momento en la institución, actualmente existen con grado cinco mujeres, para ascender a mujeres debe existir una verdadera evaluación de desempeño, que actualmente no existe en la institución (Tour de Horizonte).

Las mujeres entonces deben enfrentar más obstáculos que los hombres para poder ascender de grado, principalmente las pruebas físicas que son diseñadas por hombres y para hombres que buscan demostrar fuerza y virilidad y de esta manera construir el sujeto policial. Además, deben ser evaluadas por hombres que solo reconocen valores masculinos-militares. Al ser investigadas las mujeres (52.6%) señalaron que otro de los obstáculos que deben enfrentar son las evaluaciones injustas de sus superiores mayoritariamente hombres, de los policías hombres que contestaron esta pregunta, el 49.0% mencionaron como obstáculo las evaluaciones injustas. (Ver Tabla N° 33).

**Tabla N° 33**

<b>¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta? (74 respuestas)</b>					<b>Total</b>
	<b>Maltrato de autoridades</b>	<b>Evaluación injustas</b>	<b>Castigos físicos</b>	<b>Todo lo anterior</b>	
<b>Hombres</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>55</b>
<b>Mujeres</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>19</b>
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>37</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>74</b>

**Fuente:** Resultados de encuesta-Anexo N° 3

Se produce entonces un proceso de diferenciación e inequidad de género muy importante y explícito en el “espacio azul” de la Policía Metropolitana, tanto en el momento de ingreso de aspirantes, como en la participación de los mismos en el curso de formación, acentuándose en la asignación de puestos de trabajo de los aspirantes y evidenciándose claramente en la posibilidad de ascenso de grado de las y los policías.

La permanencia de las mujeres en el “espacio azul” no es fácil, deben permanecer en un espacio eminentemente masculino y jerarquizado, donde deben abrirse paso entre prejuicios sexistas, censuras machistas y discriminación de género.

En relación a los ascensos de grados queda aún por preguntar, ¿por qué hablar de ascenso de grados y no de ascenso de puestos?, si la Policía Metropolitana de Quito es una institución civil que constituye una dependencia del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito. Queda responder que se debe a la falsa percepción que la institución tiene de sí misma, de creer ser una institución jerarquizada, que responde a un modelo militar impuesto por las autoridades de turno que estuvieron al mando de la misma. Lo correcto en este caso sería hablar de ascenso de puestos de acuerdo a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa (LOSCA), ley que rige para toda institución pública ya sea parte del gobierno central o local, como es el caso de este estudio, en que

la Policía Metropolitana, que es una institución pública que se encuentra bajo el régimen del gobierno local de la Alcaldía de Quito. La Policía Metropolitana al regirse adecuadamente por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y no por una ley de carrera militar, estaría dando la misma oportunidad a mujeres y hombres para ascender de puesto, generando una equidad de género dentro de la institución.

## **CAPÍTULO V**

### **EL PODER AZUL CONSTRUYE SUJETO Y RELACIONES DE GÉNERO**

#### **5.1. El Cuerpo Social**

En esta parte de la investigación se busca descubrir el sujeto policial que construyen las mujeres policías desentramando las relaciones de género que en dicho proceso se constituyen. Para esto es necesario analizar el cuerpo social y la cultura que se genera al interior de la institución, es decir analizar la organización cultural de la institución. “Entender a un sujeto requiere tener en cuenta el contexto cultural en que está inmerso tanto como su posición en el” (Sirimarco, 2007: 23).

Varona (2000: 168), propone adaptar el concepto de cultura a la institución policial, así propone ver a la cultura policial como un “iceberg” donde sus componentes más importantes son los inconscientes: las asunciones, prejuicios, valores, actitudes, miedos, etc. De manera que en este capítulo se analizará la Cultura de la Policía Metropolitana entendiéndose por cultura policial aquel conjunto de significados inconscientes que se producen en las actuaciones policiales, en las situaciones particulares en las que intervienen sus miembros y que moldea su comportamiento.

Diversos autores han descrito el poder de la cultura de las policías para moldear el comportamiento de sus miembros, incluso de forma más fuerte que las normas, instrucciones o autoridad de los superiores (Varona, 2000: 172).

Se trata entonces de analizar aquí algunos de los componentes de la cultura institucional de la Policía Metropolitana, con el fin de descubrir como estos componentes delimitan y afirman una manera de ser y actuar de las mujeres policías, que les conduce a construir un determinado sujeto policial.

Para esto se investiga algunos de los componentes más importantes de la cultura institucional de la Policía Metropolitana como son los valores que refuerza, las normas con las que se disciplina al grupo humano y las tradiciones que se han constituido en

práctica constante de la institución, cada grupo humano da un significado a cada cosa del hacer y del quehacer, de manera que finalmente la cultura de cada grupo humano se constituye en su huella digital. Huella que se imprime sobre los sujetos marcándolos, donde el género y la sexualidad juegan un rol determinante en la manufacturación de un determinado sujeto policial.

### **5.1.1. Valores institucionales**

Los valores que forman parte de la Policía Metropolitana son cinco y los definen de la siguiente manera:

#### **Integridad**

Entienden por integridad, aquella capacidad del ser humano para decidir sobre su comportamiento. Ejemplo: el momento de negarse a aceptar un soborno.

#### **Equidad**

La equidad es lo justo en plenitud. Ejemplo: La decisión acertada de las autoridades para con todos sus subordinados.

#### **Perseverancia**

Es un esfuerzo continuo. Es un valor fundamental en la vida para obtener un resultado concreto de un proyecto. Ejemplo: la constancia de todos los elementos de la policía metropolitana ha permitido el reconocimiento de la ciudadanía.

## **Prudencia**

Por prudencia entienden aquel valor que distingue en toda ocasión cual es el camino correcto, cual es el bien, que es lo que conviene hacer o dejar de hacer. Ejemplo: tomar la decisión adecuada en el momento de ser agredidos por los comerciantes informales.

## **Disciplina**

La disciplina es entendida como aquella capacidad de actuar ordenada y perseverantemente para conseguir un bien. Exige un orden y unos lineamientos para poder lograr más rápidamente los objetivos deseados. Ejemplo: cumplir de manera eficiente las funciones encomendadas.

La Policía Metropolitana instituye dos tipos de valores entre los policías: los civiles y los militares. Entre los valores civiles se encuentran: la integridad, la equidad y la prudencia, los mismos que tratan de normar el comportamiento de los miembros de la Policía Metropolitana, evitando que cometan actos de corrupción, como lo propone el valor de la integridad que les prohíbe recibir sobornos. En tanto que la equidad, refiere a que las autoridades tomen decisiones acertadas con sus subordinados, y la prudencia que se presenta como aquel valor que les señala el camino correcto, que es lo bueno, que es lo que conviene hacer o dejar de hacer, como el saber tomar la decisión adecuada en el momento de ser agredidos por los comerciantes informales.

Se refuerzan en la Policía Metropolitana además valores de tipo militar como la disciplina y la perseverancia. Se insta a los miembros de la institución a ser disciplinados interiorizando en los miembros la capacidad de actuar ordenada y perseverantemente para conseguir los objetivos y cumplir las funciones de la institución. Se les invita a ser perseverantes para que se encuentren en capacidad de realizar todo esfuerzo principalmente físico, sin que esto merezca replica por parte de los policías.

De esta manera los componentes de la cultura institucional, como son estos valores ingresan en los policías de manera inconsciente normándolos y adoctrinándolos a los intereses de la institución.

### **5.1.2. Normas**

La Policía Metropolitana se encuentran bajo el régimen de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa (LOSCA), la misma que regula a la Ordenanza Metropolitana que Sustituye el Capítulo III de la Policía Metropolitana, del Título II, del Libro Primero del Código Municipal, que se publicó en el Registro Oficial No. 512 - Jueves 22 de Enero de 2009.

En dicha Ordenanza, en la Sección XI se establecen LOS DEBERES Y LAS PROHIBICIONES del policía metropolitano.

#### **De los Deberes y Prohibiciones**

Art. I.264.129.- **Deberes.**- Son deberes de los servidores de la Policía Metropolitana, los previstos en la ley que rige a los servidores públicos en general, y por la naturaleza de su función, los siguientes:

- a) Cumplir con las disposiciones emanadas por sus superiores;
- b) Respetar el orden jerárquico y el órgano regular;
- c) Mantener la disciplina dentro y fuera de la dependencia;
- d) Tratar a todos los ciudadanos con justicia, equidad y con apego a la normas y las reglas de las buenas costumbres;
- e) Respetar los derechos de los ciudadanos y privilegiar el interés público;
- f) Actuar fundamentado en valores éticos que no pueden ser negociables;
- g) Ser coherente entre lo que piensa, dice y hace;
- h) Ser recto y honesto en las acciones que se desarrollen en beneficio de la ciudadanía;
- i) Ser solidario y reafirmar permanentemente su compromiso organizacional y responsabilidad social;

- j) Establecer y mantener relaciones armónicas con sus compañeros de trabajo y la ciudadanía;
- k) Ser conciliador y mediador en situaciones difíciles o conflictivas;
- l) Ser leal a la dependencia y a los principios de la misma;
- m) Comprometerse con la misión de la Policía Metropolitana y fomentar el trabajo en equipo;
- n) Mantener una presentación personal adecuada, sin alterar el uniforme de dotación;
- o) Cumplir con la jornada de trabajo, períodos de capacitación y preparación física, en los horarios establecidos;
- p) Cumplir con la programación de trabajo;
- q) Elaborar reportes de cumplimientos de las disposiciones;
- r) Elaborar reporte de novedades que se pondrán en conocimiento de su superior en forma inmediata; y,
- s) Remitir a la Unidad de Recursos Humanos de la Policía Metropolitana, la certificación de pase de cada uno de los períodos académicos y la matrícula correspondiente, emitida por la entidad en la que cursa sus estudios, en los casos que estos se realicen con permiso remunerado o no (Registro Oficial no 512, 2009: 37).

En esta sección, de “los deberes”, se puede encontrar que a más de deberes de tipo civil que norman a un servidor público -civil-, se encuentran deberes de corte militar como: cumplir con las disposiciones emanadas por sus superiores, respetar el orden jerárquico y el órgano regular, mantener la disciplina dentro y fuera de la dependencia, elaborar, reporte de cumplimiento de disposiciones, reporte de novedades. Se enfatiza en cumplir con la formación física y la lealtad con la institución. Todos estos deberes apuntan a disciplinar a los policías y a construir un determinado sujeto policial.

Art. I.264.130.- **Prohibiciones.**- Las prohibiciones previstas para los servidores de la Policía Metropolitana son las que rigen a los servidores públicos en general y por la naturaleza de su función, las siguientes:

- a) Abandonar injustificadamente el sitio de trabajo, mientras no fuere relevado o antes de finalizar su jornada de trabajo;
- b) Aprovecharse de los demás, de los bienes o recursos ajenos;
- c) Abusar del poder conferido e irrespetar los derechos de los ciudadanos;
- d) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o con signos de haber ingerido licor;
- e) Propiciar la ingesta de licor o ingerirlo individualmente en las instalaciones de la dependencia o mientras presta sus servicios;

- f) Solicitar, aceptar o recibir dádivas, recompensas, regalos, bienes o dinero, privilegios o ventajas en razón de sus funciones; y,
- g) Realizar cualquier actividad ajena a su función durante la jornada de trabajo (Registro Oficial N° 512, 2009: 37).

Las prohibiciones impuestas a los policías metropolitanos son las mismas que se impone a cualquier servidor público, civil y que se relaciona con interdicciones en relación al abandono del puesto, cumplimiento de actividades ajenas a su función, consumo de alcohol y actos de corrupción.

Se puede decir entonces que la Policía Metropolitana, dispone de normas que resultan de una imbricación, de normas del régimen civil como de normas de un régimen militar. Normas de tipo jerárquicas-militar, que están diseñadas para constreñir a los “civiles” en la nueva vida de “policía”. La aplicación de estas “normas mixtas”, de tipo civil y militar en la policía Metropolitana no termina de acoplarse y presentan un gran problema y divorcio el momento que se debe imponer sanciones a los policías. Lo que se debe a que las sanciones son de corte civil, al igual que los procesos administrativos de sanción a seguir.

### **5.1.3. Tradiciones**

En la Policía Metropolitana se han instaurado algunas prácticas rutinarias y que han pasado a formar parte de la cultura institucional, entre estas practica se puede mencionar a las siguientes:

#### **La Hora Cívica**

En la institución se lleva a cabo la Hora Cívica, todos los lunes de manera ininterrumpida en los patios principales del cuartel de la Policía Metropolitana.

En la Hora Cívica se cuenta con la presencia de conferencistas invitados, y la asistencia del personal de oficiales, tropa y administrativo.

La Hora cívica se realizaba con el fin de demostrar el respeto a los símbolos patrios y enaltecer los valores de la institución” (Conversación Directa, 2008)

Esta práctica se refuerza valores de tipo militar masculinizantes que ayudan a construir un sujeto policial masculino (Ver Fotografía N° 4).

**Fotografía N° 4**



Policías formados durante la hora cívica

**Fuente:** archivo de la Policía Metropolitana

### **Aniversario Institucional**

La Policía Metropolitana cada 11 de mayo celebra su aniversario, que lo hace con diversos actos cívicos y culturales como son:

- Campeonato Deportivo
- Misa Campal
- Desfile Castrense
- Ceremonia Cívica

## Campeonato Deportivo

Este acto se realiza anualmente en el mes de mayo y se lleva a cabo en los patios del Cuartel de la Policía Metropolitana (Ver fotografía N° 5).

Los diferentes equipos con sus deportistas que lucen sus mejores uniformes deportivos y con sus respectivas madrinan se disponen a desfilar uno a uno frente al graderío central. Lugar en el que se encuentran situadas las principales autoridades de la institución. Durante el evento se elige a la Señorita Deportes, Confraternidad y Simpatía de la Policía Metropolitana de entre señoritas que se invitan de fuera de la institución y que son invitadas a participar como madrinan de los diferentes equipos. Así también se elige al equipo mejor grupo uniformado. Además para alegrar esta mañana deportiva se presentan bailes folklóricos y la participación de señoritas bastoneras de colegios invitados. Posterior al evento se inicia el campeonato deportivo (Conversación Directa, 2008).

**Fotografía N° 5**



Policías durante campeonato deportivo  
**Fuente:** archivo de la Policía Metropolitana

Al practicar esta tradición en la institución se está reforzando un rol de género que presenta a la mujer como un objeto y no como un sujeto. Las mujeres se convierten entonces en “algo bonito” que adorna, que engalana con su belleza el campo donde contendrán los hombres haciendo gala de su fuerza y buen estado físico. Sin embargo, es importante observar que las mujeres policías no son tomadas en cuenta como

candidatas a Señorita Deporte, ni son nombradas madrinas de los equipos, lo que quizá se deba a que son vista por sus propios compañeros no como “mujeres normales”, sino como policías, como mujeres diferentes. Por lo que se ven obligados a invitar de fuera de la institución a “mujeres normales” que adornen con su belleza.

### **Misa Campal**

Dentro de las festividades de aniversario de la Policía Metropolitana se realiza una misa campal en honor a la Virgen de Guadalupe, en los patios de la institución. Anualmente se asigna a una promoción de policías para que realice la misa. En este acto se suele acostumbrar entregar un recuerdo y compartir un almuerzo entre todo el personal.

Al investigar ¿por qué se celebra esta tradición?, ¿por qué se rinde culto a la Virgen de Guadalupe?, los investigados señalaron que se debe a que la Virgen de Guadalupe es considerada un símbolo de la reconciliación y porque es vista como la gran defensora de la vida (Ver fotografía N° 7).

**Fotografía N° 7**



Virgen de Guadalupe  
**Fuente:** archivo de la Policía Metropolitana

Celebrar esta tradición refuerza valores cristianos como la reconciliación, la unidad y la vida, pero también refuerza valores familiares que enfatizan en los lazos de parentesco y en las emociones que se generan en las relaciones familiares. Recuérdese que la Policía Metropolitana es vista por sus miembros y autoridades como una “gran familia”, en la que la máxima autoridad -Comandante General- es visto como el padre de familia, los policías como los hijos y la Virgen de Guadalupe la madre. Una madre que une y reconcilia a la gran familia entre ellos y con la sociedad civil. Pero ¿por qué esta institución escogió la advocación de la Virgen de Guadalupe como la madre de la institución?, ¿por qué se escogió a una virgen foránea y no a una virgen reconocida nacionalmente?. Quizá se deba a que los miembros policías de la institución guardan un fuerte componente étnico indígena, que les identifica con la Virgen de Guadalupe. Virgen de rasgos indígenas, vinculada con el pueblo indígena y con la familia indígena, factor racial y cultural del cual los policías se estarían apropiando para incorporar a su identidad.

La celebración de esta tradición refuerza el rol de una familia heterosexual, que influye en el rol que las mujeres deben cumplir en la institución, el rol de ser madres que cuidan y guían a los hijos, por esto a las mujeres policías se les asigna en la actividad de turismo para que guíen y cuiden a los turistas. Lo que deja la posibilidad de que existan únicamente dos géneros en la institución: femenino y masculino, sin permitir la posibilidad de pensar en la construcción de un tercer género o de un género alterno.

Pero el hecho de que los policías metropolitanos asuman como símbolo de la institución a la Virgen de Guadalupe, no solo tiene implicaciones normativas sociales y de género, sino que encarna aspiraciones políticas y religiosas, la Guadalupana es un símbolo de la religiosidad de los civiles, que lo asumen los policías como propio buscando encontrar en ella el nexo de reconciliación entre la sociedad civil y la sociedad policial. De manera simbólica la Virgen aparta la división marcada entre lo civil y lo policial, por ello a esta celebración se invita a las principales autoridades de la sociedad civil del Distrito Metropolitano de Quito, se invita al Alcalde, a los Concejales y

Directores Metropolitanos, con quienes se restablecen simbólicamente la unidad con lo civil trastocada por la identidad policial dura. La Virgen se convierte entonces en ese símbolo que ayuda a que los corazones endurecidos por la identidad policial se conviertan en corazones humanos, con posibilidad de salvación eterna.

La Virgen de Guadalupe es la Patrona de la Policía Metropolitana como un ícono que trajo reconciliación y apartó la división, como la gran defensora de la vida humana, como la confirmación de la verdad para ayudar a los corazones que se han endurecido pero que aún la buscan mejorar <sup>19</sup> (Conversación Directa, 2008).

Los indígenas mexicanos con el mito de la Virgen de Guadalupe ganaron un lugar en el cielo y en la sociedad, de la misma manera los policías metropolitanos al venerar a la Virgen de Guadalupe estarían buscando la posibilidad de tener un lugar en la sociedad civil, en la que no son aceptados por su identidad policía jerarquizada dura y de esta manera tener la posibilidad de acceder al cielo.

### **Ceremonia Castrense**

La Policía Metropolitana cada año al celebrar su fiesta de fundación realiza tradicionalmente una Ceremonia Castrense en los patios del Cuartel de la Policía Metropolitana (Ver Fotografía N° 8).

La ceremonia castrense se engalana con la presencia de distinguidas autoridades como el Alcalde, Concejales, Directores de las diferentes dependencias del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Colegios invitados y la presencia de todo el personal de la institución.<sup>20</sup> (Conversación Directa, 2008)

---

<sup>19</sup> Esta información se obtuvo al mantener una conversación directa con un policía metropolitano de fila.

<sup>20</sup> La información fue proporcionada por el personal de la Unidad de Comunicación de la Policía Metropolitana al mantener una conversación directa.

### Fotografía N° 8



Policías formados durante Ceremonia Castrense  
**Fuente:** archivo de la Policía Metropolitana

Esta tradición introduce y refuerza en las y los policías metropolitanos actuaciones militares, en las que se asigna a los y las policías roles diferenciados por género. Así a las mujeres policías se les asigna el rol de realizar los actos protocolares y de recepción de los invitados, portar almohadillas con insignias para condecoraciones o asensos de grado, y en definitiva engalanar el acto ubicándolas en lugares estratégicos para que “den mayor realce al evento”. En tanto que los hombres realizan formaciones de tipo militar, portan estandartes, realizan marchas y honores militares a las autoridades del Municipio del Distrito metropolitano de Quito.

### Desfile Cívico

Tradicionalmente el 11 de mayo de cada año en homenaje a la fundación de la institución, el personal de la Policía Metropolitana participa en un desfile cívico.

Se reúne el personal de manera puntual en la Av. 24 de Mayo, desde donde se da inicio con el desfile tradicional. De manera organizada, el personal policial

comienza a desplazarse por las calles del Casco Colonial, demostrando su formación en tan magno acontecimiento.<sup>21</sup> (Conversación Directa, 2008).

Esta tradición remarca actuaciones militares masculinizantes, que se expresan en la exhibición de uniformes policiales de tipo militar, de insignias, de porta estandartes, bandas de guerreas, marchas castrenses y exhibición de armamento<sup>22</sup>, que influye directamente en la constitución del sujeto policial enteramente masculino y militar. En este evento mujeres y hombres policías realizan la misma actuación policial, hacen gala de su uniforme militar y de su formación militar, marchando y rindiendo honores militares a las autoridades, aunque estas no sean autoridades militares sino civiles (Ver Fotografía N° 9).

#### Fotografía N° 9



Policías Metropolitanos rindiendo honores a autoridades civiles  
**Fuente:** archivo de la Policía Metropolitana

Si bien es cierto, que las mujeres en este evento realizan la misma actuación policial que los hombres, cabe resaltar que no las realizan en las mismas condiciones que ellos. Las mujeres deben marchar y rendir honores en condiciones totalmente desfavorables para la salud de ellas. Están obligadas a marchar con un uniforme compuesto por una

---

<sup>21</sup> Información proporcionada por la Unidad de comunicación Social

<sup>22</sup> Como armamento exhiben sus toletes, pequeños tanques de gas y los vehículos en los que realizan los decomisos a los comerciantes informales.

incómoda falda y por zapatos de tacón alto, nada apropiados para el evento, ni para la salud reproductiva de las ellas (Ver Fotografía N° 10).

**Fotografía N° 10**



Policías metropolitanas desfilando  
**Fuente:** archivo de la Policía Metropolitana

Se evidencia entonces que la cultura institucional de la Policía Metropolitana refuerza significados, valores, normas y tradiciones castrenses de tipo masculinizante, pero que además incorpora elementos culturales de tipo civil que refuerzan el imaginario de la familia patriarcal heterosexual. Es así que, esta manera el conjunto de significados, valores, normas, creencias y costumbres, que aprenden y comparten los policías metropolitanos se convierte en una conducta aprendida que comparten como miembros de la institución.

Siguiendo a Geertz (1997), se puede decir que en expresión colectiva como constituye el desfile, ceremonia castrenses, misa campal, campeonato deportivo, etc., que realiza la policía Metropolitana se generan acciones simbólicas, en las que las que sus miembros comparten similitudes, pero también diferencias. Donde las similitudes son más generales y representativas al grado de generar lazos sociales fuertes que permiten identificar una sociedad de otra. La Policía Metropolitana al generar estas

acciones simbólicas trata de diferenciarse de la sociedad civil y de generar lazos de unidad entre sus miembros.

De esta manera se puede decir que la Policía Metropolitana produce una cultura institucional castrense y masculinizante, que genera un conjunto de significados que marcan las actuaciones policiales y que moldea el comportamiento de los policías metropolitanos.

Diversos autores han descrito el poder de la cultura de las policías para moldear el comportamiento de sus miembros, incluso de forma más fuerte que las normas, instrucciones o autoridad de los superiores. (Varona, 2000: 172).

## **5.2. El Cuerpo Individual Subordinado al Cuerpo Social**

En esta parte de la investigación se indaga si el cuerpo individual de las policías metropolitanas se subordinan o no al cuerpo social de la institución para construir el sujeto policial. Para esto en el numeral precedente se examinó la cultura institucional que las envuelve y que las condiciona de acuerdo a la posición que tienen en la institución. Esto con el fin de entender cómo el cuerpo social y su cultura determinan e influyen la construcción de sujeto policial en las mujeres y en su adscripción a una identidad genérica.

La identidad tiene inicio en la sociedad, en la cultura de origen, en la familia. “No se entiende a los sujetos como separados, sino como parte de un cuerpo mayor del que proviene su ubicación en el mundo y las reglas de su relación con él” (Fuller, 1995: 216).

### **5.2.1 Marcaciones Genéricas**

Ahora bien, cabe preguntar aquí ¿cómo la cultura institucional del cuerpo social influye en las policías? Se puede decir que la cultura institucional marca de dos maneras diferente los cuerpos de éstas mujeres. Por un lado la cultura institucional imprimen en

las mujeres policías sus marcas de tal manera que les conduce a construir un sujeto policial determinado y por otro lado al recibir las mujeres las marcaciones culturales en sus cuerpos se adscriben a una identidad genérica particular.

### 5.2.1.1 Construcción de Sujeto

La primera marca cultural se imprime cuando la cultura institucional con sus valores, normas y tradiciones de tipo militar-masculinizante, graban su marca de género masculino sobre los cuerpos de las mujeres policías durante el curso de formación y durante la misma permanencia en la institución, llevándolas a constituir un sujeto policial masculino. Sujeto policial que comienza a construirse desde el momento de ingreso de las mujeres como aspirantes a la institución y reciben el Curso de Formación. Sirimarco (2004) argumenta que la formación impartida en las escuelas de ingreso a la carrera policial bien puede entenderse como un *periodo liminal*, es decir un momento de transición entre estados distintos, donde se instruye a los sujetos civiles en este caso mujeres para convertirse en sujetos policiales.

Las escuelas de ingreso se convierten en el medio que permiten transitar a las mujeres de un estado civil a un estado policial-militar. Estos espacios son conquistados por la superación de pruebas físicas, desafíos, donde las aspirantes son humilladas, maltratadas y los cuerpos sometidos a nuevas marcaciones.

Los hombres ponían mucho énfasis en ganar los retos que siempre eran de esfuerzo físico y como las mujeres no corríamos rápido, se disgustaban mucho con nosotras y nos agredían pues siempre nos decían: “lentas no sirven para nada”, “por su culpa perdemos”, así que optamos por cogernos del cinturón de los compañeros y correr junto con ellos, algunas veces ganábamos aunque para esto nos arrastraran y lastimaran al correr (Entrevista N° 3, 2009)

El cuerpo de las aspirantes se convierte así, en “el soporte de internalización de la norma”, las pruebas, las humillaciones y los maltratos se convierten en una vía por la que las aspirantes rompen con su pasado de mujer y de civil, para relacionarse con el presente policial masculinizante. De esta manera las prácticas violentas y denigrantes,

así como los discursos “machistas” van delineando una forma de ser y actuar en las mujeres. ”Tales prácticas y narrativas “machistas” ponen a la luz el entramado de discursos que va forjando no solo un sujeto masculino, sino un sujeto institucional.” (Sirimarco, 2004: 63), donde el cuerpo individual se somete al cuerpo social o institucional, mediante los extremos sufrimientos físicos que se imprimen al cuerpo individual, mediante la practica constante de correr, saltar, agacharse, tirarse al suelo, arrastrarse y volver a correr.

Una noche cuando dormíamos más o menos 01h00 de la mañana, entró un sargento al dormitorio y nos preguntó: ¿están dormidas?, algunas compañeras respondieron ¡Siiii!. Entonces el sargento ordenó levantarnos, coger nuestras maletas y salir a la cancha de deportes a trotar allí estuvimos trotando hasta las 03h00 am de la mañana. (Entrevista N° 3, 2009).

Esta práctica de trotar y trotar es concebida por Sirimarco como un “baile” al que ella denomina “milongear”. Este “baile”, viene a ser un mecanismo muy importante que permite conseguir la docilidad de los cuerpos. Una vez que el cuerpo individual se ha convertido en un cuerpo sumiso y obediente, el “cuerpo civil” puede transitar al “cuerpo de policía”.

El castigo y el sufrimiento internalizan entonces en el inconsciente de las aspirantes la obediencia al poder jerárquico, el mismo que “requiere de la subordinación para su existencia. Ambos -superior y subalterno- son posiciones dentro de una estructura común, por ambos aceptada y por ambos compartida” (Sirimarco, 2004: 65)

En una ocasión una noche que no pude salir del cuartel a mi casa, tuve que hacer guardia imaginaria, durante el tiempo que realizaba las “imaginarias” escuchaba gritar dormidas a mis compañeras “firmes mi sargento”, “su orden mi Teniente”, algunas inclusive lloraban” (Entrevista N° 3, 2009).

El sujeto policial que construyen las mujeres en la Policía Metropolitana, lo realizan entonces, rechazando lo civil y apropiándose de lo masculinizante que significa ser policía y rechazando todo lo que resulte feminizante, puesto que en la institución policial y militar lo civil se asocia con lo femenino.

En este sentido, tratar a Cadetes y Aspirantes de “maricas” es feminizar sus cuerpos, invistiéndolos de aquellos atributos que son considerados propios del universo de lo femenino: el ser conquistado, el ser dominado, el ser sojuzgado. El ser en suma inferior. Es corriente escuchar a policías explayarse acerca de las razones de inferioridad de la mujer (Sirimarco, 2004: 65).

Las mujeres construyen entonces un sujeto policial como lo diría Judith Butler (2002) en oposición a aquello que no se debe ser, en repudio a lo abyecto. Las mujeres son policías en la medida que no se identifican con lo civil, ni con lo femenino, sino con lo jerarquizado y con lo masculinizante. Como lo señalaría Sirimarco (2004) el sujeto policial que construyen las mujeres es un ser social marcadamente masculino, producto del sometimiento del cuerpo individual al cuerpo policial mediante el sufrimiento, es decir aquel ser producto de disciplinar el cuerpo individual al cuerpo político-social.

### **5.2.2.1 Identidad Genérica**

La segunda marca cultural se imprime en los cuerpos de las mujeres durante su permanencia en la institución, cuando la cultura institucional les impone valores de una familia patriarcal heterosexual, remarcando en ellas un rol de madres, de mujeres tradicionales propio de un sistema heterosexual, lo que se expresa principalmente en la asignación de funciones y de puestos de trabajo como ya se ha analizado en los capítulos precedentes, lo que les lleva a construir una identidad genérica propia.

Ahora bien estas marcas que se imprimen en el cuerpo de las mujeres, que por un lado las acercan a lo masculino y por otro les alejan de lo femenino, es obvio que les conducirá a construir una identidad de género propia. Pero ¿qué identidad de género construyen?, ¿acaso construyen una nueva identidad de género? Ciertamente las mujeres en el “espacio azul”, debido a las marcaciones culturales en sus cuerpos que les conducen a construir un sujeto policial masculino con funciones feminizantes de madres, van avalando una identidad genérica nueva, puesto que se trata de mujeres que se debaten entre lo que Epple (1998), denomina *dos espíritus*, o espíritu dual, términos

que describen a aquellas personas que tienen un “espíritu masculino y un espíritu femenino” en términos de género. Epple sostiene que *dos espíritus* son términos que evalúan o miden el grado de tendencia o *spiritedness* masculina o femenina, lo que varía de acuerdo al contexto cultural, es decir que si una persona en un momento dado reflejó más características femeninas que masculinas, en otro momento y contexto cultural puede presentar las características contrarias. Tal es el caso de las mujeres policías, que antes de ingresar en el espacio azul, seguramente reflejaban características femeninas en la sociedad civil, pero que al ingresar en la sociedad policial debido a las marcas que la cultura de esta institución les imprime en sus cuerpos se acercan más a lo masculino.

Epple deja al descubierto que en el dualismo opositor masculino-femenino, las personas de *dos espíritus* son vistas como personas exóticas o diferentes, porque no se ajustan a las características de un solo género. Siguiendo esta reflexión se puede afirmar que las mujeres policías son vistas como mujeres diferentes desde la sociedad civil donde son vistas como mujeres-hombres, como *carishinas*, que han asumido un rol diferente al rol determinado para el género femenino según el patrón cultural dominante heterosexual, por lo que socialmente son vistas como mujeres-hombres. En este sentido Epple aporta introduciendo el uso del término *género alterno*, para entender esta nueva forma de identidad genérica, sugiriendo que en determinados contextos culturales se da una mezcla de conductas de los géneros, de tal manera que hay evidencia significativa para pensar en un género totalmente diferente al masculino o al femenino enfatizando en “el rol multidimensional”. Scott (1996 b) aclara la situación cuando sostiene que la identidad genérica refiere a rasgos socialmente formados de masculinidad y feminidad, pero que no se trata de una categoría fija que encierre a uno u otro individuo siempre en los mismos rasgos socialmente formados.

De esta manera se puede decir que las mujeres policías crean una nueva identidad genérica, que corresponde a un género alterno, al que se puede denominar *género femas* y que estaría invocando a un sujeto atravesado por interconexiones de lo femenino y de lo masculino y que como señala Epple no solo demarca a un tipo específico de personas

con características “particulares”, sino a una amplia gama de individuos situacionalmente definidos y caracterizados, como es el caso de las mujeres en la Policía Metropolitana.

Las mujeres policías vistas desde Nanda (2000) no serían sino mujeres que no tienen una identidad femenina, sino una identidad a la que los Maidu denominan *Suku*. La identidad de *Suku* se presenta en mujeres que tienen una identidad no femenina de mujer que les permite ser parte una sociedad secreta masculina como la policía. (Ver Fotografía N° 11)

### Fotografía N° 11



**Policía Mujer con uniforme de fatiga**  
Fuente: Archivo de la Policía Metropolitana

Nanda también cita como ejemplos de esta identidad, a identidades indígenas de Norte América como la Hetaneman (Cheyenne) con identidad no femenina de “mujer guerrera”, el Alyha (Mohave) con identidad no masculina de un “hombre esposa” hiper diligente en oficios femeninos y Mwame (Mohave) con identidad no femenina de mujer con oficios de subsistencia masculina.

Vale insistir en que estas identidades y prácticas de género no son fijas, sino cambiantes y aunque la afirmación de identidad genérica “se puede usar para excluir y

controlar a la gente oprimida, puede también ser utilizada por esas personas para responder a dicha dominación.” (Gutmann, 1997:160)

Para finalizar esta investigación solo queda por preguntar ¿qué ha significado para las mujeres, su incorporación en la Policía Metropolitana? La incorporación de mujeres en el “espacio azul” de la Policía Metropolitana, ha significado para ellas realizar grandes esfuerzos físicos y sociales, así como recurrir a plantearse estrategias que les permita sobrevivir en un espacio jerarquizado, masculinizante, excluyente y discriminador de género. De esta manera se ha observado ya como las mujeres se ven obligadas a construir un sujeto policial masculino con una identidad *genérica femas* que les permita ser parte de la sociedad secreta policial. Adaptarse al pequeño espacio que la institución les ha cedido entre relaciones inequitativas de género, donde las mujeres tienen los mismos deberes formales que sus compañeros hombres, pero no los mismos derechos, lo que se expresa en la diferente posibilidad de ingreso a la institución, asignación de puestos de trabajo y ascenso de grados que tienen las mujeres, así como también en la asignación desigual de roles en para el desempeño de funciones (Ver Tabla N° 45).

**Tabla N° 45**

¿Las autoridades de la institución asignan roles diferentes a hombres y a mujeres?			Total	
		Si	No	
Sexo	Hombre	105	47	152
	Mujer	23	6	29
Total		128	53	181

Fuente: Resultados de encuesta-Anexo N° 3

Cabe señalar que al igual que las mujeres policías, los hombres policías también son discriminados en la asignación de puestos de trabajo, ya que rara vez ellos consiguen desempeñar su función en oficinas administrativas o en oficinas de turismo, lugares de trabajo con menor peligro que las calles.

## CONCLUSIONES

La problemática planteada para esta investigación giró en torno a cómo son incorporadas las mujeres en la Policía Metropolitana de Quito y lo que esta incorporación representa para ellas. Al respecto se puede concluir diciendo que las mujeres son incorporadas en la Policía Metropolitana de Quito sin una política adecuada de inserción laboral que incorpore una real equidad de género en la institución. Por esto la incorporación de mujeres en el “espacio azul” de la Policía Metropolitana, ha significado para ellas realizar grandes esfuerzos físicos y sociales, así como recurrir a plantearse estrategias de supervivencia que les permita mantenerse en un espacio jerarquizado, masculinizante, excluyente y discriminador de género. Es así que las mujeres se ven obligadas a construir un sujeto policial masculino con una identidad genérica alterna que les permita ser parte de la sociedad secreta policial.

En relación a la forma como son incorporadas las mujeres en la Policía Metropolitana se puede concluir diciendo que, la incorporación de mujeres en la institución se realiza con una marcada diferenciación e inequidad de género. Lo que se evidencia desde el mismo momento de ingreso de las aspirantes mujeres a la policía, como en la participación de éstas mujeres en el Curso de Formación y acentuándose aún más la diferenciación e inequidad genérica durante la permanencia de ellas en la institución.

Aparentemente mujeres y hombres, son reclutados en una forma similar. Sin embargo, se produce un proceso de discriminación de género en el ingreso de mujeres, cuando la Policía Metropolitana abre una convocatoria que sobregeneraliza el contenido de la invitación y que sobreespecifica requisitos para el ingreso de mujeres.

La permanencia de las mujeres en el “espacio azul” de la Policía Metropolitana, no constituye una estancia que implique equidad de género, muy por el contrario se debe decir que en este espacio se libra una dura lucha de poder en torno a los roles diferenciados de género que se establecen al interior de la institución. La permanencia de las mujeres en el “espacio azul” de la Policía Metropolitana debe abrirse paso entre

prejuicios sexistas, censuras machistas y discriminación de género. Muestra de ello es la poca posibilidad que las mujeres policías tienen en esta institución de ascender de grado o de puesto, muy a pesar de que ellas tienen un mejor nivel académico que sus compañeros hombres.

De lo expuesto hasta aquí, se puede concluir que en la Policía Metropolitana, ser policía no es una profesión, es un estado de vida, que implica olvidar la débil vida civil, para poder pasar al nuevo estado de “policía”. Donde ser policía se presenta como preforman cuya característica identitaria excluye necesariamente lo civil, lo débil y lo femenino.

En cuanto a las relaciones de género que se establecen en el proceso de incorporación de las mujeres en la Policía Metropolitana, se puede decir que producen relaciones desiguales de género, donde el género, el poder y la subordinación, se encuentran estrechamente vinculados entre sí.

Finalmente a manera de recomendación para la Policía Metropolitana se señala que ésta institución necesita iniciar un proceso de reforma institucional que le permita transitar de una estructura militar a una estructura civil. Cambio que debe implicar una transformación total de la práctica y la cultura institucional. De tal manera que pueda generar a su interior relaciones de género equitativas, y en su relación con la sociedad civil pueda entregar un servicio sin represión a los ciudadanos del Distrito Metropolitano de Quito. Además, se sugiere a la institución regirse por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y no por una ley de carrera militar que la institución en realidad no la necesita. Lo que permitiría la posibilidad de que exista igualdad de oportunidad para ingreso de personal a la institución y de ascenso de puestos, generando una equidad de género dentro de la institución.

## BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

1. Arteaga, Nelson (2000), “El trabajo de las mujeres policías”. *El Cotidiano*. [en línea] N° 16:74-83 (mayo-junio): [fecha de consulta 16 de Julio, 2009] Disponible en: <<http://redalyc.vaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=32510107>> ISSN0186-1840
2. Azze, Aida (2000), *La cultura institucional en los procesos por la calidad en la educación superior*. [en línea]. [fecha de consulta 16 de Julio del 2009] Disponible en: <[www.uned.ac.rc/paa/pdf,2000:1-6](http://www.uned.ac.rc/paa/pdf,2000:1-6)>
3. Butler, Judith (2002), *Cuerpos que importan*. Buenos Aires. Editorial Paidós: 352
4. Costa, Gino (2006), “Prólogo” en: José María Rico y Laura Chinchilla. *Las Reformas Policiales en América Latina: Situación, Problemas y Perspectivas*, por. Lima. Instituto de Defensa Legal: 1-10
5. Chodorow, Nancy (1984), *El ejercicio de la maternidad*, Barcelona, Gedisa
6. Dammert, Lucia y John Bailey, (2005), Reforma policial y participación militar en el combate a la delincuencia. Análisis y desafíos para América Latina. *Revista Fuerzas Armadas y Sociedad*. Año 19. N° 1: 133-152
7. Dammert, Manuel (2006), “Reforma Policial”. *Revista Ciudad Segura*. Programa de Estudios de la Ciudad. Ecuador. FLACSO N° 4: 1-11
8. Enciclopedia Libre Universal en Español. [en línea] [fecha de consulta 16 de Julio del 2009]. Disponible en: <[http://enciclopedia.us.es/index.php/Santa\\_Hermandad](http://enciclopedia.us.es/index.php/Santa_Hermandad)>
9. Epple, Carolyn (1998), Coming to terms with Navajo nádleehí: a critique of berdache, gay, alternate gender and two spirit. In: *American Ethnologist* N° 25: 267-290
10. Facio, Alda (1992), *Cuando el Género Suena Cambios Trae*. Costa Rica. ILANUD
11. Fernández, Manuel (1992), “Policía, profesión y organización: hacía un modelo integral de la Policía en España”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas REIS*, Universidad de Barcelona N° 59: 205-222

12. Fernández, Manuel (1994), “Mujeres Policías”, Centro de investigaciones Sociológicas. Madrid. Siglo Veintiuno de España: 149-159
13. Fuller, Norma (1995), “En torno a la Polaridad Marianismo Machismo”, *publicado*. Luz Gabriela Arango, Magdalena León, Mará Viveros. *Género e Identidad, Ensayo Sobre lo Femenino y lo Masculino*. Colombia, Ediciones Unidas: 240-253
14. Gargallo, Francesca (2004), *Las ideas feministas latinoamericanas*. Colombia. Ediciones desde abajo
15. Geertz, Clifford (1973), *The interpretation of cultures*. New York. Basic Books
16. Guiddens, Anthony (2002). “Glosario” en *Sociología*. Madrid. Alianza editorial S.A. Cuarta edición: 853-878
17. Gutmann, Matthew (1997), “Los verdaderos machos mexicanos nacen para morir”. *Isis internacional. Ediciones de las Mujeres* N° 24:153-160
18. Jar, Gonzalo (1992), “La mujer en la Guardia Civil”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas REIS*. N° 59. España. Universidad de Barcelona: 223-241
19. Jar, Gonzalo (1999), “El papel de la policía en una sociedad democrática” *Revista Española de Investigaciones Sociológicas REIS*. N° 85. España. Universidad de Barcelona: 199-220
20. Lamas, Marta (1995), “Cuerpo e identidad”. Luz Gabriela Arango, Magdalena León, Mará Viveros. *Género e Identidad. Ensayos sobre lo femenino y lo masculino*. Colombia. Ediciones Uniandes: 61-791
21. Nanda, Serena (2000), *Multiple Genders Among North American Indians*, in *Gender Diversity: Cross-Cultural Variations*, by the author. Prospect Heights, IL: Waveland Press: 11-26, recopilado en: Katherine Dettwyler (2004), and Vaughn M. Bryant, eds. *Reflections on Anthropology*, Boston, McGraw Hill: 277-287
22. Ordenanza Metropolitana N° 101 (2003). Quito: 1-38
23. Policía Metropolitana (2008), “*Memorias*”. Quito. Gráficas Carlitos
24. Registro Oficial (2009), “De la Policía Metropolitana”. Quito. N° 512
25. Rico, José y Chinchilla Laura (2000), *Las Reformas Policiales en América Latina: Situación, Problemas y Perspectivas*. Lima. Instituto de Defensa Legal

26. Scott, Joan (1996 a) , “El Género: una categoría útil para el análisis histórico”. Martha Lamas. *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México. PUEG: 265-300
27. Scott, Joan (1996 b), “*Gender: A Useful Category of Historical Analysis*” En comp. *Feminism & History*. Oxford GB: Oxford University Press: 152-180.
28. Sirimarco, Mariana (2004), “Marcas de género, cuerpos de poder: Discursos de producción de masculinidad en la conformación del sujeto policial”. *Cuadernos de Antropología Social*. ISSN 1850-275X. Julio-diciembre. N° 20: 61-78
29. Sirimarco, Mariana (2007), “Narrativas de ingreso a la institución policial. El relato autobiográfico como metáfora de la trayectoria grupal”. *Revista Austral de Ciencias Sociales* No 13: 21-30
30. Torrente, Diego (1992), “Investigando a la Policía”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas REIS*. ISSN 0210-5233. 59. (Ejemplar dedicado: organizaciones y profesiones) Madrid. Universidad de Barcelona: 289-300
31. Torrente, Diego (1999), “Prevención del delito y futuro de la Policía”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas REIS*. ISSN 0210-5233, Madrid. Universidad de Barcelona, N° 85: 85-96
32. Triola, Mario (2000), *Estadística Elemental*, Addison-Wesley. México. Iberoamericana: 319-324
33. Varona, Gema (2000), “*Las policías como símbolo de la fuerza pública en las sociedades multiculturales*”. San Sebastián. *Cuaderno del Instituto Vasco de Criminología*. N° 14:159-190
34. Warren, Kay y Bourque, Susan (1991), “Women technology and international development ideologies: analyzing feminist voices”. En: Di Leonardo Micaela. *Gender at the crossroads of knowledge: feminist anthropology in the postmodern era*. Berkeley: university of California Press: 278-311

## **LISTADO DE ENTREVISTAS**

- 1.** Entrevista N° 1, 21 de enero, 2009, realizada a la mujer policía más antigua de la institución
- 2.** Entrevista N° 2, 12 de marzo, 2009, realizada a una mujer policía que tiene grado de subinspectora
- 3.** Entrevista N° 3, 02 de julio, 2009, realizada a una mujer policía formada en el Grupo Especial de Operaciones del Ejército Ecuatoriano

## **ANEXOS**

## ANEXO Nº 1

No. \_\_\_\_\_

### ENCUESTA

INSTRUCCIONES: Lea la pregunta. Escriba **el número** correspondiente a su respuesta **en el cuadrado de la derecha**. Por favor, ubique la respuesta en el cuadrado que pertenece a cada pregunta.

**Gracias por su colaboración.**

- |    |   |                                 |
|----|---|---------------------------------|
| 1  | Usted es: 1 Hombre 2 Mujer (escriba el número de su respuesta en el cuadrado No. 1)   | <input type="text" value="1"/>  |
| 2  | Indique a la derecha su edad (escriba el número de años en el cuadro 2)   | <input type="text" value="2"/>  |
| 3  | Indique su grado:1 Policía 2 Subinspector(a) 3 Inspector(a) 4 Comandante1 5 Comandante2   | <input type="text" value="3"/>  |
| 4  | Su puesto de trabajo actual es: 1 Administrativo 2 Calle 3 Turismo<br>4 Zona Azul 5 Guías Ciudadanos 6 Oficinas de Administraciones Zonales   | <input type="text" value="4"/>  |
| 5  | En la función que cumple realiza actividades en: 1 <b>Oficina</b> relacionadas con trabajo de escritorio. 2 <b>En la calle</b> relacionadas con atención al público y/o decomisos   | <input type="text" value="5"/>  |
| 6  | Su nivel de instrucción actual es: 1 Primaria 2 Secundaria 3 Pregrado Univ. 4 Postgrado   | <input type="text" value="6"/>  |
| 7  | Su estado civil es: 1 Soltero(a) 2 Casado(a) 3 Divorciado(a) 4 Viudo(a) 5 Unido(a)  | <input type="text" value="7"/>  |
| 8  | Sexo es: 1 Tener relaciones íntimas 2 Característica biológica de los seres humanos<br>3 Organos sexuales 4 Ninguna de las anteriores   | <input type="text" value="8"/>  |
| 9  | Género es: 1 Clase a la que pertenece un nombre 2 Construcción social<br>3 Clasificación de obras de arte 4 Ninguna de las anteriores   | <input type="text" value="9"/>  |
| 10 | En la Policía Metropolitana <b>las mujeres</b> principalmente son asignadas a puestos de trabajo como: 1 Áreas administrativas 2 Área de turismo 3 Espacio público- control de comercio informal 4 Espacio público- control de parqueo en zona azul | <input type="text" value="10"/> |
| 11 | En la Policía Metropolitana <b>los hombres</b> principalmente son asignados a puestos de trabajo como: 1 Áreas administrativas 2 Área de turismo 3 Espacio público- control de comercio informal 4 Espacio público- control de parqueo en zona azul | <input type="text" value="11"/> |
| 12 | Antes de ingresar a la Policía Metropolitana ¿tuvo otras opciones profesionales? 1 Si 2 No  | <input type="text" value="12"/> |
| 13 | Para usted ser policía metropolitano significa: 1 Ser agente del orden público<br>2 Ser agente que debe juzgar a quien es contraventor del orden<br>3 Ser autoridad que debe controlar el espacio público   | <input type="text" value="13"/> |
| 14 | La Policía Metropolitana para usted es: 1 Oportunidad de empleo 2 Una profesión<br>3 Un oportunidad de servir a los demás   | <input type="text" value="14"/> |

- 15 Cumplir con sus funciones para usted es: 1 Un orgullo 2 Una obligación 3 Una molestia
- 16 La Policía Metropolitana debe estar integrada: 1 Sólo por hombres 2 Por hombres y mujeres 3 Sólo por mujeres
- 17 Usted considera que el ingreso de mujeres a la Policía Metropolitana es:  
1 Beneficioso para la institución 2 No beneficioso para la institución
- 18 Cómo ve usted la presencia de mujeres en la institución:  
1 Aporta a la seguridad y confianza de mujeres  
2 Aporta a la seguridad y confianza de mujeres y hombres
- 19 El ingreso de mujeres en la Pol.Metrop.ha contribuido al control del espacio público? 1 Si 2 No
- 20 Usted cree que la estructura interna de la Policía Metropolitana se modificó con el ingreso de mujeres 1 Si 2 No
- 21 Los valores, normas y tradiciones de la Policía Metropolitana cambiaron con el ingreso de mujeres 1 Si 2 No
- 22 En el **curso** de formación de ingreso a la Policía Metropolitana se refuerza:  
1 La debilidad del civil; 2 La fortaleza del policía
- 23 Durante la **formación** de aspirantes se refuerza: 1 La acción represiva frente al delito; 2 El diálogo con el contraventor; 3 La acción preventiva
- 24 En caso de que usted cometa un acto de indisciplina ¿es castigado/a? 1 Si 2 No
- 25 Para disciplinar, en la Policía Metropolitana se recurre a: 1 Castigo físico 2 Aplicación de normas disciplinarias; 3 Práctica de valores de la institución
- 26 Para usted, castigo significa: 1 Sanción administrativa; 2 Castigo físico; 3 todo lo anterior
- 27 La forma de castigo físico que se utiliza con mayor frecuencia es: 1 Plantonera; 2 Trote
- 28 Cuando Ud usa uniforme ¿se siente investido/a de autoridad? 1 Si 2 No
- 29 Cuando Ud usa uniforme ¿se siente identificado/a con la Policía Metropolitana? 1 Si 2 No
- 30 Las insignias que lleva en su uniforme ¿le dan autoridad, poder y estatus? 1 Si 2 No
- 31 ¿Al **ingresar** a la Policía Metropolitana enfrentó obstáculos relacionados con su sexo?  
1 Si (marque 1 y pase a la pregunta 32) 2 No (marque 2 y pase a la pregunta 33)
- 32 Los principales obstáculos que enfrentó fueron: 1 Mal trato de los instructores; 2 Evaluación injusta; 3 Pruebas físicas rudas; 4 Todo lo anterior
- 33 Durante su **permanencia** en la Policía Metropolitana ¿enfrenta obstáculos relacionados con su sexo?  
1 Si (conteste y pase a la pregunta 34) 2 No (conteste y pase a la pregunta 35)

- 34 Los principales obstáculos que enfrenta son: 1 Mal trato de las autoridades; 2 Evaluación injusta; 3 Castigos físicos; 4 Todo lo anterior
- 35 ¿Piensa Ud que la actividad de policía metropolitano es propia para hombres? 1 Si 2 No
- 36 La reducida presencia de mujeres en la Policía Metropolitana se debe a: 1 Cupo de ingreso limitado para mujeres; 2 Falta de interés de las mujeres por ingresar 3 Pruebas de admisión
- 37 ¿Quién asciende con mayor facilidad? 1 Hombres 2 Mujeres 3 Igual hombres y mujeres
- 38 ¿Mujeres y hombres están en capacidad de ascender a todos los puestos de jerarquía? 1 Si 2 No
- 39 ¿Piensa Ud que ser hombre o mujer influye en la asignación de puestos de trabajo? 1 Si 2 No
- 40 ¿El rendimiento de hombres y mujeres en el trabajo es igual? 1 Si 2 No
- 41 ¿Cuán satisfecho(a) se siente usted con su actividad de policía metropolitano?  
1 Muy satisfecho(a); 2 Medianamente satisfecho(a); 3 Insatisfecho(a)
- 42 ¿Cuál considera es el principal objetivo de ingreso de las mujeres en la Policía Metropolitana?  
1 Convicción de policía; 2 Encontrar una pareja; 3 Tener un sueldo fijo
- 43 ¿Las mujeres en la Policía Metropolitana tienen los mismos deberes y derechos que los hombres?  
1 Si 2 No
- 44 ¿Considera usted que una orden impartida por una autoridad hombre tiene el mismo peso que la impartida por una autoridad mujer? 1 Si 2 No
- 45 ¿Piensa usted que hombres y mujeres en la Policía Metropolitana desempeñan los mismos roles?  
1 Si 2 No
- 46 ¿Las autoridades de la institución asignan roles diferentes a hombres y a mujeres? 1 Si 2 No

## ANEXO No 2

### RESULTADOS DE ENCUESTA APLICADA A LA POLICIA METROPOLITANA DE QUITO

MAYO 2009

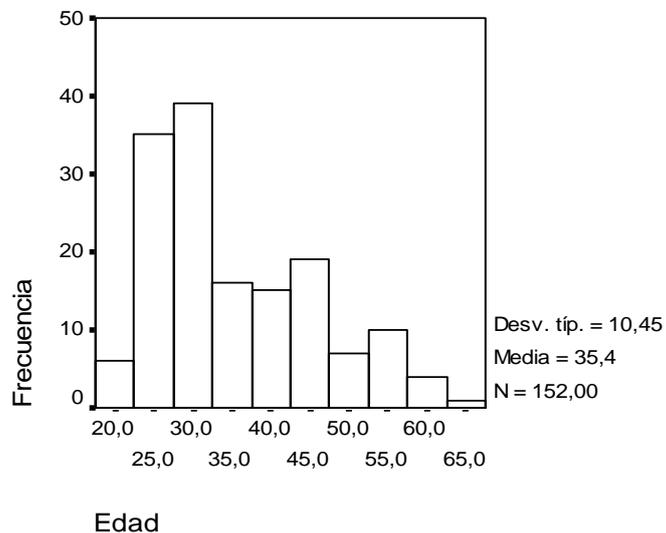
#### TABLAS Y GRÁFICOS DE CRUCES DE VARIABLES

##### Cruce de variables Sexo Con Otras Variables

GRÁFICO No 1

##### Histograma

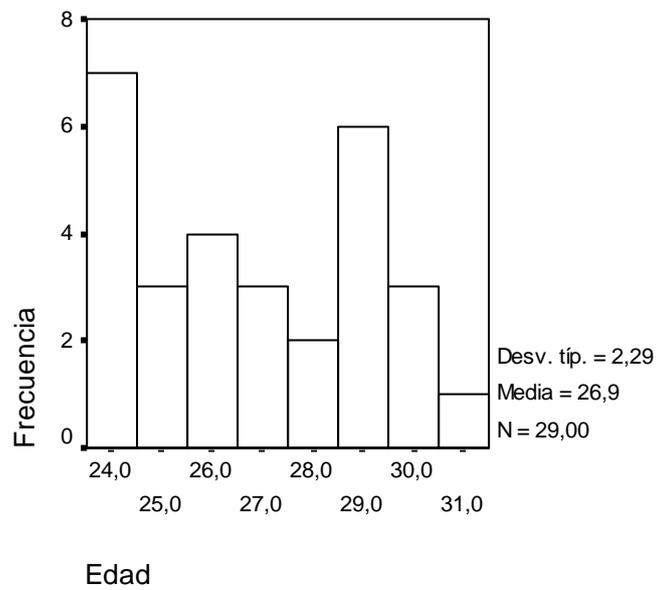
Para VAR1= Hombre



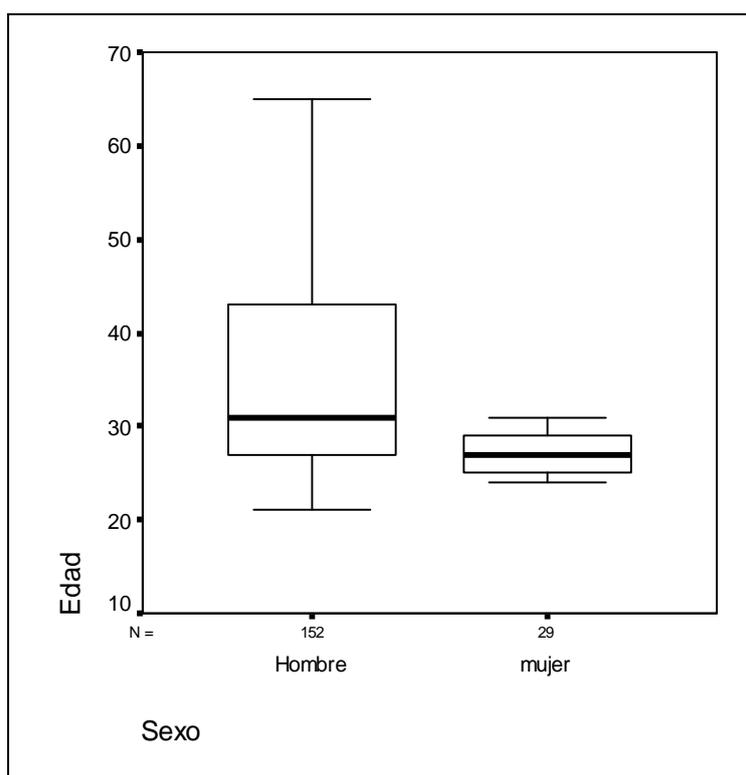
## GRÁFICO No 2

### Histograma

Para VAR1= mujer



## GRÁFICO No 3



**Tabla No 2**

**Cruce: Sexo con Grado**

	Grado					Total
	Policía	Subinspector(a)	Inspector(a)	Comandnte1	Comandante 2	
Hombres	1 12	21	14	1	1	149
Mujeres	2 6	1	1	0	0	28
Total	1 38	22	15	1	1	177

**Cruce: Sexo vs. Puesto de Trabajo (p<0.001) Altamente significativo**

**Tabla No 3**  
**Sexo \* Puesto de trabajo**

	Puesto de trabajo						Total
	Administrativo	Calle	Turismo	Zona Azul	Guías Ciudadanos	Administración Zonal	
Hombres	19	93	3	2	12	12	141
Mujeres	11	1	15	0	0	2	29
Total	30	94	18	2	12	14	170

Recuento

**Cruce: Sexo VS. Actividades Var5 (P<0.001) Altamente significativo**

**Tabla No 4**  
**Sexo \* Actividades**

	Actividades		Total
	Trabajo de escritorio	Calle (atención al público, decomisos)	
Hombres	18	123	141
Mujeres	24	5	29
Total	42	128	170

**Cruce: Sexo Vs. Instrucción (Var6) (P<0.001) Altamente significativo**

**Tabla No 5**  
**Sexo \* Nivel de instrucción**

	Nivel de instrucción				Total
	Primaria	Secundaria	Pregrado Univ.	Posgrado	
Hombres	9	94	45	4	152
Mujeres	0	5	24	0	29
Total	9	99	69	4	181

**Cruce: Sexo Vs. Estado Civil (var7) (P=0.001) Altamente significativo**

**Tabla No 6**  
**Sexo \* Estado Civil**

	Estado Civil					Total
	Soltero(a)	Casado(a)	Divorciado(a)	Viuda(a)	Unido(a)	
<b>Hombres</b>	29	86	9	3	27	154
<b>Mujeres</b>	16	8	3	0	2	29
<b>Total</b>	45	94	12	3	29	183

## Cruce: Sexo Vs. Qué es sexo (var8)

Tabla No 7

¿Qué es sexo?					Total
	Relaciones íntimas	Característica biológica	Órganos sexuales	Ninguna de las anteriores	
Hombres	45	82	16	9	152
Mujeres	3	17	6	3	29
Total	48	99	22	12	181

## Cruce: Sexo Vs. Qué es género (var9) (P<0.001)

Tabla No 8

¿Qué es género?				Total
	Clase	Construcción social	Ninguna de las anteriores	
Hombres	92	25	31	148
Mujeres	6	6	16	28
Total	98	31	47	176

## Cruce sexo Vs. VAR 10

Tabla No 9

En la Policía Metropolitana las mujeres son asignadas a puestos de trabajo como:					Total
	Administrativas	Turismo	Control comercio informal	Control parqueo zona azul	
Hombres	67	75	8	2	152
Mujeres	11	16	0	0	27
Total	78	91	8	2	179

## Cruce: Sexo Vs. VAR 11

Tabla No 10

En la Policía Metropolitana los hombres son asignados a puestos de trabajo como:					Total
	Administrativas	Turismo	Control comercio informal	Control parqueo zona azul	
Hombres	15	4	131	4	154
Mujeres	2	2	25	0	29
Total	17	6	156	4	183

## Cruce: Sexo Vs. VAR 12

Tabla No 11

Antes de ingresar a la Policía Metropolitana ¿tuvo otras opciones profesionales?			Total
	Si	No	
Hombres	116	37	153
Mujeres	22	7	29
Total	138	44	182

## Cruce: Sexo Vs. VAR 13 (P<0.01) Muy significativo

Tabla No 12

Para Ud. ser policía metropolitano significa:				Total
	Ser agente del orden público	Ser agente para juzgar a contraventores	Ser autoridad para controlar espacio público	
Hombres	42	2	108	152
Mujeres	16	0	12	28
Total	58	2	120	180

## Cruce: Sexo Vs. VAR 14

Tabla No 13

La Policía Metropolitana para Ud. es:				Total
	Oportunidad de empleo	Una profesión	Oportunidad de servir a los demás	
Hombres	14	46	94	154
Mujeres	4	9	15	28
Total	18	55	109	182

## Cruce: Sexo Vs. VAR 15 (P<0.05) Diferencia Significativa

Tabla No 14

Cumplir con sus funciones para Ud. es:			Total
	Un orgullo	Una obligación	
Hombres	135	19	154
Mujeres	20	9	29
Total	155	28	183

## Cruce: Sexo Vs. VAR 16

Tabla No 15

La Policía Metropolitana debe estar integrada:			Total
	solo por hombres	Por hombres y mujeres	
Hombres	12	143	155
Mujeres	1	28	29
Total	13	171	184

## Cruce: Sexo Vs. VAR 17

Tabla No 16

Ud. considera que el ingreso de mujeres a la Policía Metropolitana es:			Total
	Beneficioso para la institución	No beneficioso para la institución	
Hombres	139	15	154
Mujeres	29	0	29
Total	168	15	183

## Cruce: Sexo Vs. VAR 18

Tabla No 17

¿Cómo ve Ud. la presencia de mujeres en la institución?			Total
	Aporta a seguridad de mujeres	Aporta a seguridad de mujeres y hombres	
Hombres	36	116	152
Mujeres	3	26	29
Total	39	142	181

### Cruce: Sexo Vs. VAR 19 (P<0.05)

Tabla No 18

El ingreso de mujeres ¿ha contribuido al control del espacio público?			Total
	Si	No	
Hombre	101	53	154
Mujeres	26	3	29
Total	127	56	183

### Cruce: Sexo Vs. VAR 20

Tabla No 19

¿Se modifico la estructura interna de la Policía Metropolitana con ingreso de mujeres?			Total
	Si	No	
Hombres	71	81	152
Mujeres	14	15	29
Total	85	96	181

### Cruce: Sexo Vs. VAR 21

Tabla No 20

¿Cambiaron los valores, normas y tradiciones de la Pol. Metro con el ingreso de mujeres?			Total
	Si	No	
Hombre	75	80	155
Mujeres	15	14	29
Total	90	94	184

## Cruce: Sexo V. VAR 22

Tabla No 21

¿Qué se refuerza en el curso de formación de ingreso a la Policía Metropolitana?			Total
	La debilidad del civil	La fortaleza del policía	
Hombres	15	135	150
Mujeres	1	27	28
Total	16	162	178

## Cruce: Sexo Vs. VAR 23

Tabla No 22

¿Qué se refuerza durante la formación de aspirantes?				Total
	La acción represiva frente al delito	El diálogo con el contraventor	La acción preventiva	
Hombres	3	62	87	152
Mujeres	1	10	18	29
Total	4	72	105	181

## Cruce: Sexo Vs. VAR 24

Tabla No 23

En caso que Ud. cometiera un acto de indisciplina ¿es castigado o castigada?			Total
	Si	No	
Hombres	142	12	154
Mujeres	26	3	29
Total	168	15	183

## Cruce: Sexo Vs. VAR 25

Tabla No 24

Para disciplinar, la Policía Metropolitana recurre a:				Total
	Castigo físico	Aplicación de normas disciplinarias	Práctica de valores	
Hombres	20	115	17	152
Mujeres	2	24	1	27
Total	22	139	18	179

## Cruce: Sexo Vs. VAR 26 (P=0.001) Altamente significativo

Tabla No 25

	¿Qué significa para Ud el castigo?			Total
	Sanción administrativa	Castigo físico	Todo lo anterior	
Hombres	79	14	59	152
Mujeres	5	7	17	29
Total	84	21	76	181

## Cruce: Sexo Vs. VAR 27

Tabla No 26

La forma de castigo físico que se utiliza con mayor frecuencia es:			Total
	Plantonera	Trote	
Hombres	114	20	134
Mujeres	23	3	26
Total	137	23	160

## Cruce: Sexo Vs. VAR 28

Tabla No 27

Cuando Ud. usa uniforme ¿se siente investido de autoridad?			Total
	Si	No	
Hombres	124	26	150
Mujeres	20	7	27
Total	144	33	177

## Cruce: Sexo Vs. VAR 29

Tabla No 28

Cuando Ud. usa uniforme ¿se siente identificado con la Policía Metropolitana?			Total
	Si	No	
Hombres	151	2	153
Mujeres	26	2	28
Total	177	4	181

## Cruce: Sexo Vs. VAR 30

Tabla No 29

Las insignias que lleva en su uniforme ¿le dan autoridad, poder y estatus?			Total
	Si	No	
Hombre	95	52	147
Mujeres	15	13	28
Total	110	65	175

### Cruce: Sexo Vs. VAR 31 (P<0.01)

Tabla No 30

Al ingresar a la Policía Metropolitana ¿enfrentó obstáculos relacionados con su sexo?			Total
	Si	No	
Hombres	23	116	139
Mujeres	11	18	29
Total	34	134	168

### Cruce: Sexo Vs. VAR 32

Tabla No 31

¿Cuáles fueron los principales obstáculos que enfrentó?					Total
	Maltrato de los instructores	Evaluación injusta	Pruebas físicas rudas	Todo lo anterior	
Hombres	5	28	8	10	51
Mujeres	1	7	2	3	13
Total	6	35	10	13	64

### Cruce: Sexo Vs. VAR 33 (P<0.001)

Tabla No 32

Durante su permanencia en la Policía Metropolitana ¿enfrenta obstáculos relacionados con su sexo?			Total
	Si	No	
Hombres	10	129	139
Mujeres	13	15	28
Total	23	144	167

### Cruce: Sexo Vs. VAR 34

Tabla No 33

¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta?					Total
	Maltrato de las autoridades	Evaluación injusta	Castigos físicos	Todo lo anterior	
Hombres	18	27	3	7	55
Mujeres	3	10	1	5	19
Total	21	37	4	12	74

### Cruce: Sexo Vs. VAR 35 (P<0.01)

Tabla No 34

¿A qué se debe la reducida presencia de mujeres en la Policía Metropolitana?				Total
	Cupo limitado para mujeres	Falta de interés de las mujeres	Pruebas de admisión	
Hombres	107	23	19	149
Mujeres	25	3	1	29
Total	132	26	20	178

### Cruce: Sexo Vs. VAR 36

Tabla No 35

¿Piensa Ud. que la actividad de policía metropolitano es propia para hombres?			Total
	Si	No	
Hombres	48	105	153
Mujeres	1	26	27
Total	49	131	180

**Cruce: Sexo Vs. VAR 37 (P<0.001) (Altamente significativa, existe una diferencia crucial, importantísima entre hombres y mujer**

**Tabla No 36**

¿Quién asciende con mayor facilidad?				Total
	Hombres	Mujeres	Igual hombres y mujeres	
Hombres	40	32	73	145
Mujeres	18	2	7	27
Total	58	34	80	172

**Cruce: Sexo Vs. VAR 38**

**Tabla No 37**

¿Mujeres y hombres están en capacidad de ascender a todos los puestos de jerarquía?			Total
	Si	No	
Hombres	138	12	150
Mujeres	25	3	28
Total	163	15	178

### Cruce: Sexo Vs. VAR 39

Tabla No 38

¿Piensa Ud. que ser hombre o mujer influye en la asignación de puestos de trabajo?			Total
	Si	No	
Hombres	83	67	150
Mujeres	16	12	28
Total	99	79	178

### Cruce: Sexo Vs. VAR 40

Tabla N° 39

¿El rendimiento de hombres y mujeres en el trabajo es igual?			Total
	Si	No	
Hombres	81	72	153
Mujeres	21	8	29
Total	102	80	182

### Cruce: Sexo Vs. VAR 41 (P<0.05) (Existe diferencia significativa)

Tabla N° 40

¿Cuán satisfecho(a) se siente usted con su actividad de policía metropolitano?				Total
	Muy satisfecho	Medianamente satisfecho	Insatisfecho	
Hombres	111	36	4	151
Mujeres	14	14	0	28
Total	125	50	4	179

### Cruce: Sexo Vs. VAR 42 (No hay diferencia significativa)

Tabla Nº 41

¿Cuál considera es el principal objetivo de ingreso de las mujeres en la Policía Metropolitana?				Total
	Convicción de policía	Encontrar una pareja	Tener un sueldo fijo	
Hombres	94	12	42	148
Mujeres	22	1	6	29
Total	116	13	48	177

### Cruce: Sexo Vs. VAR 43 (P<0.05)

Tabla No 42

¿Las mujeres en la Policía Metropolitana tienen los mismos deberes y derechos que los hombres?			Total
	Si	No	
Hombres	136	17	153
Mujeres	21	7	28
Total	157	24	181

### Cruce: Sexo Vs. VAR 44

Tabla No 43

¿Una orden impartida por una autoridad hombre tiene el mismo peso que la impartida por una mujer?			Total
	Si	No	
Hombres	117	34	151
Mujeres	24	5	29
Total	141	39	180

### Cruce: Sexo Vs. VAR 45

**Tabla No 44**

¿Piensa usted que hombres y mujeres en la Policía Metropolitana desempeñan los mismos roles?			Total
	Si	No	
Hombres	82	72	154
Mujeres	16	13	29
Total	98	85	183

**Cruce: Sexo Vs. VAR 46**

**Tabla No 45**

¿Las autoridades de la institución asignan roles diferentes a hombres y a mujeres?			Total
	Si	No	
Hombres	105	47	152
Mujeres	23	6	29
Total	128	53	181

## **ANEXO N° 3**

### **ENTREVISTA**

1. ¿En qué fecha ingresa a la Policía Metropolitana?
2. ¿A qué se dedicaba antes de ingresar a la Policía Metropolitana?
3. ¿Qué le motivó a ingresar en la Policía Metropolitana?
4. ¿Por qué medio o mediante que persona (parentesco) se enteró de la convocatoria para policía metropolitana?
5. ¿Qué dificultades tubo para ingresar?
6. ¿En qué lugar recibió su formación para ser policía metropolitana?
7. ¿En qué consistió su formación para policía metropolitana, en qué temas fue capacitada?
8. ¿Cuáles fueron los principales obstáculos o dificultades que enfrentó durante su formación?
9. ¿Recibió preparación física durante su formación para ingresar en la Policía Metropolitana, cuente su experiencia?
10. Narre las principales anécdotas que recuerde durante su proceso de formación.
11. ¿Con qué función ingresa a la Policía Metropolitana?
12. ¿Describa los principales obstáculos y problemas que enfrentó en el cumplimiento de su función?
13. ¿Recuerda usted si cuando concluyó su aspirantado fue bautizada por sus compañeros para ingresar a Policía Metropolitana? Si fue bautizada narre su experiencia.
14. ¿Cuáles son los valores que enfatizan durante la formación y permanencia en la Policía Metropolitana?
15. ¿En su permanencia en la institución considera que recibe un trato equivalente al de sus compañeros policías?
16. ¿Cuáles son los puestos de trabajo a los que se le ha asignado durante su permanencia en la Policía Metropolitana?

- 17.** ¿Actualmente donde se encuentra asignada para cumplir su función?
- 18.** ¿Conoce usted cuál es la primera mujer que ingresa como policía metropolitana, conoce su nombre y con qué función ingresa?
- 19.** ¿Puede narrar la historia de la presencia de mujeres en al Policía Metropolitana?
- 20.** ¿Qué recomendaría usted para que mejore la situación de permanencia de las mujeres en la Policía Metropolitana?

## ANEXO N° 4

### TOUR DE HORIZONTE

1. ¿Qué presupuesto anual tiene la Policía Metropolitana y qué procedencia tienen?
2. ¿Qué porcentaje del presupuesto se asignó al ingreso de mujeres y qué porcentaje al ingreso de hombres en los cuatro últimos años?
3. ¿Cómo surgen los cambios a corto plazo en la institución?
4. ¿Qué prioridades tiene la institución y cómo cambian estas?
5. ¿Cuáles son las prioridades que establece la institución para incorporar mujeres?
6. ¿Qué fases de planificación establece la institución, para qué sirven y en qué fase se contempla la incorporación de mujeres?
7. ¿Se ha realizado algún diagnóstico sobre la situación de permanencia y participación de mujeres y de hombres en la institución?
8. ¿Qué influencia tiene en la institución la cúpula jerárquica?
9. ¿Qué influencia tiene la cúpula jerárquica en el ingreso de mujeres?
10. ¿Qué entiende por Género y qué por Equidad de Género?