



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Trabajo Final de Grado
Pre-Proyecto de investigación**

**LA DISCRIMINACION QUE SUFREN LAS MUJERES
URUGUAYAS PARA ACCEDER A PUESTO DE LIDERAZGO EN
EL AMBITO POLICIAL**

Andrea Santos C.I.: 2025447-1

Tutor: Sr. Gonzalo Corbo

Revisora: Sra.: Pilar Bacci

Montevideo, Febrero 2025

Índice

| | |
|---|----|
| Resumen | 2 |
| Fundamentación | 3 |
| Antecedentes | 4 |
| Marco teórico | 9 |
| El proceso de integración social en la Policía | 9 |
| La cultura del silencio: El lado oscuro de la socialización | 10 |
| Las relaciones de poder en la Policía..... | 11 |
| La cultura masculina en la Policía..... | 11 |
| Violencia simbólica | 12 |
| La construcción de estereotipos de género en la institución policial..... | 13 |
| Estereotipos de “la mujer débil “o “la mujer emocional” | 14 |
| Reducción a roles tradicionalmente de cuidado y apoyo..... | 15 |
| El acoso sexual y el hostigamiento en el ámbito policial: Una violencia invisibilizada... | 17 |
| La invisibilizarían y las barreras de acceso en el ámbito policial..... | 17 |
| Desigualdad en las oportunidades de formación y desarrollo profesional..... | 20 |
| Impacto en el bienestar emocional y psicológico..... | 20 |
| Aspectos metodológicos | 21 |
| Problema y preguntas de investigación..... | 21 |
| Objetivo general | 21 |
| Objetivos específicos | 21 |
| Diseño metodológico | 22 |
| Población Objetivo | 23 |
| Análisis de Contenidos | 24 |
| Cronograma de ejecución | 24 |
| Consideraciones éticas | 25 |
| Riesgos y beneficios de las consideraciones éticas | 26 |
| Resultados esperados | 27 |
| Referencias Bibliográficas | 29 |

Resumen

Este pre-proyecto de investigación busca explorar las dificultades que enfrentan las mujeres en Montevideo, Uruguay, para acceder a puestos de liderazgo dentro de la institución policial. A través de los relatos de las mujeres policía, se investigará cómo la discriminación y la violencia simbólica afectan su carrera hacia el liderazgo, incidiendo en su salud emocional y psicológica. Se utilizará una metodología cualitativa, exploratoria descriptiva, con entrevistas semiestructuradas y la etnografía policial como herramienta para identificar formas sutiles de discriminación, así como las dinámicas de poder y de género en las interacciones diarias y decisiones jerárquicas. El objetivo es comprender y problematizar las múltiples formas de discriminación que las mujeres enfrentan para acceder a roles de liderazgo, con el fin de identificar las barreras que limitan su desarrollo profesional y bienestar. El estudio busca contribuir al desarrollo de políticas públicas específicas y promover un entorno laboral más inclusivo, donde las mujeres puedan acceder a roles de liderazgo sin discriminación de género, fomentando la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad dentro de la policía.

Palabras claves: Desigualdad, Discriminación, Institución policial. Mujeres policía

Fundamentación

En Uruguay, las mujeres han enfrentado históricamente barreras significativas para acceder a roles de liderazgo en las fuerzas policiales, lo cual se refleja en denuncias recurrentes de acoso sexual, laboral y discriminación de género. Como funcionaria policial en el escalafón E (policía administrativa), he sido testigo de estas prácticas desde una perspectiva interna, lo que ha motivado mi interés por investigar y documentar estas realidades.

El objetivo de esta investigación es dar voz a las mujeres en el ámbito policial, permitiéndoles compartir sus experiencias sobre cómo la discriminación impacta tanto su desarrollo profesional como su vida cotidiana. Se pretende explorar los obstáculos que enfrentan en su camino hacia el liderazgo y cómo estos influyen en su bienestar emocional y profesional.

Durante la revisión de la literatura, se ha identificado una alarmante falta de estudios sobre la discriminación de género en el ámbito policial. A pesar de la abundancia de investigaciones sobre desigualdad en otros contextos, el análisis específico de este tema dentro de las fuerzas policiales sigue siendo limitado. Este vacío plantea interrogantes sobre las causas subyacentes: ¿Por qué existen tan pocos estudios enfocados en este tema? ¿Será que la institución policial aún no reconoce la necesidad de investigar en profundidad las experiencias de las mujeres dentro de sus filas?

Abordar estas preguntas resulta esencial para superar las barreras que enfrentan las mujeres y promover una mayor equidad de género dentro de la institución. Este estudio no solo enriquecerá el conocimiento sobre el tema, sino que también proporcionará una base sólida para el desarrollo de políticas públicas que fomenten un entorno inclusivo y justo. Con este pre-proyecto, se busca generar un impacto positivo, creando un espacio laboral donde las mujeres puedan prosperar y acceder a roles de liderazgo sin prejuicios ni restricciones.

Antecedentes

En nuestro país, la falta de investigaciones específicas sobre la discriminación de género en el ámbito policial ha limitado nuestra capacidad para comprender y abordar esta problemática de manera efectiva. Para cerrar esta brecha, hemos llevado a cabo una exhaustiva revisión de la literatura internacional sobre el tema. Aunque la distancia geográfica presenta desafíos, los estudios realizados en diversos contextos nos ofrecen valiosas perspectivas que podemos adaptar a nuestra realidad local. Nuestra intención es analizar las dinámicas de discriminación de género en el ámbito policial a través de cuatro investigaciones. Estas no solo ampliarán nuestra comprensión del fenómeno, sino que también establecerán los cimientos para nuestro proyecto. A continuación, se presentan los textos, organizados de manera cronológica, cada uno ofreciendo una perspectiva distintiva y detallada sobre las experiencias de las mujeres.

Martínez (2012) presenta una investigación centrada en escuchar las voces de las mujeres policías venezolanas, explorando las diversas formas de acoso y discriminación que enfrentan en su entorno laboral. Utilizando un enfoque cualitativo, su estudio profundiza en las experiencias de estas mujeres, revelando no solo sus sufrimientos, sino también su resiliencia ante los complejos desafíos derivados de una crisis social profunda. A través de sus narrativas, Martínez (2012) ilumina las realidades de discriminación que marcan su día a día, ofreciendo una perspectiva humanizada que invita a la reflexión. La investigación también identifica las principales barreras que obstaculizan el reconocimiento de sus capacidades profesionales, evidenciando cómo estas limitaciones impactan su desempeño y desarrollo dentro de la fuerza policial. Además, resalta el impacto emocional que estas experiencias generan en sus vidas, tanto en el ámbito personal como profesional. En este contexto, el trabajo no solo expone los desafíos que enfrentan, sino que también aboga por una mayor comprensión y empatía hacia su lucha por el reconocimiento y la equidad en un sistema que a menudo les resulta hostil. Este enfoque subraya la importancia de visibilizar sus historias y reivindicar su lugar en una institución que debería ser un espacio de igualdad y respeto.

En Argentina, el Ministerio de Seguridad (2010-2020) ha elaborado un informe que se centra en la persistente brecha de género en las fuerzas policiales y en la seguridad federal. Este estudio no solo destaca las desigualdades en las oportunidades de ascenso y en las condiciones laborales entre hombres y mujeres, sino que también revela una realidad llena de matices y complejidades humanas. Las disparidades de género no son simples cifras; son historias y

experiencias vividas que reflejan la lucha cotidiana de las mujeres en un entorno profesional que a menudo les resulta adverso. Estas desigualdades impactan no solo la moral y el rendimiento de las funcionarias, sino también la percepción pública y la eficacia institucional. La falta de equidad puede socavar la confianza de la sociedad en las fuerzas de seguridad y limitar el potencial de quienes las integran. Adoptando un enfoque cuantitativo y analítico, el informe presenta estadísticas que evidencian las disparidades en las oportunidades laborales y su impacto en la efectividad del sistema policial. Este enfoque permite dimensionar la magnitud de las desigualdades, ofreciendo datos concretos que enfatizan la necesidad de implementar cambios estructurales dentro de la organización. Las conclusiones del informe no solo resaltan la disparidad en las oportunidades de ascenso, sino que también abogan por la creación de un entorno laboral más equitativo que fomente la inclusión y el reconocimiento del potencial de todas las funcionarias. La investigación plantea un llamado a la acción para transformar las dinámicas de género dentro de las instituciones policiales, con el objetivo de construir una institución más justa, eficaz y representativa.

Miranda (2021) examina la intersección entre las políticas de género y la organización policial, centrándose en la Policía de Cataluña. Su estudio revela cómo una cultura organizacional profundamente arraigada en valores tradicionalmente masculinos ha creado entornos laborales que no solo son excluyentes, sino que también obstaculizan el avance profesional y el bienestar de las funcionarias. A pesar de que Cataluña se encuentra en un contexto europeo relativamente progresista, el análisis de Miranda (2021) pone de manifiesto que las políticas de género aún no han avanzado lo suficiente para permitir que las mujeres accedan a puestos de liderazgo y se sientan plenamente integradas en la institución. Este hallazgo invita a una profunda reflexión sobre cómo las estructuras institucionales pueden perpetuar desigualdades a menudo invisibles, que no solo impactan a las mujeres, sino que también afectan la eficacia y la integridad de la organización en su conjunto. Así, se plantea la necesidad de reexaminar y reformar estas dinámicas para promover un ambiente más inclusivo y equitativo. La autora combina un riguroso análisis documental con observaciones directas, lo que le permite captar comportamientos, interacciones y dinámicas en tiempo real. Este enfoque no solo enriquece su investigación, sino que también proporciona una comprensión más profunda del fenómeno estudiado, revelando matices y detalles que podrían no ser evidentes a través de otros métodos de recolección de datos, como encuestas o entrevistas. Gracias a esta metodología, se hacen evidentes las barreras culturales que enfrentan las mujeres y las carencias que persisten, incluso en un

contexto de derechos más avanzado. Al abordar estas cuestiones, la investigación de Miranda (2021) se convierte en un poderoso llamado a la acción, destacando la necesidad de implementar cambios significativos en la organización policial que fomenten la equidad de género. Este estudio no solo resalta los desafíos actuales, sino que también invita a un diálogo constructivo sobre cómo construir una policía más inclusiva y efectiva, donde cada miembro se sienta valorado y empoderado para contribuir plenamente al éxito de la institución.

Finalmente, Sánchez (2023) enfoca su investigación en el contexto mexicano, donde se entrelazan elementos de opresión sistémica con desafíos institucionales particulares. Este entorno pone de manifiesto una serie de factores que contribuyen a la marginalización de las mujeres en un sistema predominantemente masculino, ofreciendo una visión profunda de los retos que enfrentan a diario en su camino hacia el liderazgo en las instituciones de seguridad pública. La metodología empleada en este estudio combina un enfoque analítico-descriptivo con un diseño de investigación cualitativo. A través de entrevistas en profundidad y grupos focales, se recopila información valiosa de mujeres policías que comparten sus experiencias, desafíos y aspiraciones. Este enfoque permite no solo detallar las características y elementos de este fenómeno, sino también interpretar sus causas, relaciones y significados. Se identifican obstáculos significativos, como la falta de apoyo institucional y una cultura de resistencia y discriminación que limitan el avance de las mujeres en posiciones de liderazgo y toma de decisiones.

Además, la investigación incluye un marco teórico que se complementa con estudios de caso específicos, lo que ayuda a entender mejor las barreras que enfrentan las mujeres en su camino hacia el liderazgo. Las historias y testimonios de estas funcionarias muestran claramente que, a pesar de su competencia y dedicación, a menudo se encuentran en un entorno que les niega el reconocimiento y las oportunidades necesarias para avanzar. Este enfoque crítico no solo destaca las dificultades que enfrentan, sino que también invita a reflexionar sobre cómo podemos transformar estas realidades para crear un ambiente más equitativo. Un aspecto clave que resalta el estudio es la necesidad de crear espacios más inclusivos y equitativos en las instituciones de seguridad pública. Abordar estos retos es crucial, no solo para el desarrollo profesional de las mujeres, sino también para fomentar un ambiente donde se escuchen sus voces e integren sus ideas. Al incluir perspectivas diversas, las instituciones se enriquecerán, volviéndose más eficaces, representativas y justas. Esto contribuirá a un futuro en el que todos

los miembros de la fuerza puedan desempeñar un papel activo en la construcción de una sociedad más equitativa.

Las cuatro investigaciones analizadas ofrecen una perspectiva profunda sobre las experiencias de las mujeres en el ámbito policial, resaltando puntos en común que son fundamentales para entender los desafíos que enfrentan. A continuación, se presenta un análisis de estas similitudes, destacando las temáticas centrales que emergen de cada texto y su importancia en el debate sobre la discriminación de género en este contexto.

Todas las investigaciones coinciden en que, aunque la participación y visibilidad de las mujeres en las fuerzas policiales ha crecido significativamente, aún persisten profundas desigualdades de género que dificultan su progreso y plena integración. Este panorama refleja tanto un desafío estructural como una lucha constante por el reconocimiento y la equidad en un entorno que aún necesita cambios sustanciales.

Las investigaciones subrayan la difícil realidad que enfrentan las mujeres en la policía, donde enfrentan a menudo discriminación y violencia de género. Muchas han vivido trato desigual por parte de sus compañeros varones, como bromas ofensivas e incluso insinuaciones sexuales. Estas actitudes no solo afectan su dignidad, sino que crean un ambiente laboral hostil que deteriora su bienestar y rendimiento profesional. Asimismo, todos los estudios coinciden en que las mujeres se ven obligadas a luchar continuamente por ser reconocidas en un espacio históricamente dominado por hombres, donde deben desafiar estereotipos y expectativas tradicionales que limitan su rol en la policía. A pesar de algunos avances, muchas siguen sintiendo la presión de ajustarse a moldes que restringen su desarrollo y sus aportes.

Este problema está estrechamente vinculado con la cultura organizacional en las fuerzas policiales, tema que aparece de manera recurrente en todos los estudios revisados. Esa cultura refleja la complejidad de un sistema estructurado en torno a una jerarquía que históricamente ha favorecido a los hombres, excluyendo a las mujeres de roles significativos. Aunque insisto han habido algunos cambios, la percepción externa de la institución no siempre coincide con la realidad interna, donde persisten estructuras patriarcales que, aunque a veces se muestran como protectoras, limitan las oportunidades de las mujeres.

En cuanto al liderazgo, los estudios revelan que, a pesar de la creciente presencia de mujeres en la policía, las oportunidades para acceder a puestos de responsabilidad siguen siendo desiguales. Esta disparidad restringe la capacidad de las mujeres para influir realmente en la toma de decisiones y en la formulación de políticas dentro de la institución. Además, cuando logran ascender a posiciones de liderazgo, enfrentan obstáculos adicionales, como la resistencia a su autoridad por parte de subordinados masculinos y de colegas de igual o superior rango. Esta resistencia dificulta la creación de redes de apoyo, esenciales para consolidar su liderazgo. Cabe destacar que estos desafíos no solo afectan a las mujeres a nivel individual, obstaculizando su desarrollo profesional, sino que también inciden negativamente en la dinámica general de las áreas que lideran y en la interacción con otras dependencias. La resistencia a la autoridad femenina genera un ambiente de trabajo tenso y fragmentado, lo que compromete la colaboración y la cohesión dentro de la institución.

Por otro lado, los estudios abordan el acoso sexual como una manifestación de discriminación que enfrentan algunas mujeres en la policía. Se identifican diversas barreras que dificultan la denuncia de estos hechos, entre ellas, el temor a represalias por parte de compañeros y superiores, así como la falta de respaldo institucional. Este temor no solo está relacionado con posibles consecuencias laborales, como cambios no solicitados en los turnos, asignaciones a dependencias distintas o modificaciones en las tareas habituales, sino también con la desconfianza hacia los canales de denuncia. De manera similar, persiste una cultura del silencio profundamente arraigada en la institución, que refuerza la idea de que hablar sobre el acoso equivale a traicionar a la institución y a los colegas, perpetuando así el ciclo de abuso.

En conclusión, todos los estudios coinciden en la necesidad urgente de establecer políticas y estrategias que promuevan una mayor presencia femenina en cargos de liderazgo. Estas acciones son fundamentales para construir un ambiente más inclusivo y equitativo dentro de las fuerzas policiales, donde cada voz sea escuchada y valorada. Impulsar la participación de mujeres en roles de toma de decisiones no solo fortalecería la dinámica institucional, sino que también contribuiría a establecer una cultura organizacional más justa y comprometida con las necesidades de la comunidad.

Marco teórico: Elementos específicos de la cultura policial

El proceso de integración social en la Policía

La socialización en la Policía va más allá de un simple aprendizaje técnico u operativo; representa una transformación integral que afecta todos los aspectos de la vida de los agentes. Desde el momento en que los nuevos reclutas ingresan a la institución, inician un proceso de desvinculación de su vida civil y se sumergen en un entorno marcado por normas, valores y expectativas estrictas. Este cambio no solo implica la adquisición de habilidades específicas; como señala Sirimarco (2017), supone una reconfiguración profunda de la identidad del agente. A lo largo de este proceso, los agentes deben internalizar principios fundamentales como la jerarquía, la disciplina y la lealtad, pero, sobre todo, el compromiso con una misión que va más allá de lo individual. Este compromiso está orientado al bienestar colectivo y a la protección de la sociedad, lo que redefine la percepción del agente sobre su rol dentro de la comunidad.

En este contexto, la socialización policial no solo moldea las habilidades técnicas y operativas de los agentes, sino también su forma de pensar, sentir y relacionarse con su entorno. La transformación que experimentan abarca no solo aspectos cognitivos o físicos, sino también emocionales y psicológicos, ya que deben aprender a anteponer el bienestar colectivo a sus intereses personales.

La frase "ser policía no es solo un trabajo, es un estado" refleja claramente este proceso de socialización. La pertenencia a la policía implica asumir una identidad vinculada a una comunidad que prioriza el bienestar común, donde lo colectivo prevalece sobre los intereses individuales. Esta distinción cultural y funcional entre la policía y la sociedad civil resalta la singularidad de la función policial. Ser policía, entonces, no se limita a realizar una tarea profesional, sino que conlleva una manera de vivir y comprender el rol dentro de la sociedad.

Es oportuno mencionar que la misión de la Policía Nacional Uruguaya, según su Ley Orgánica (Ley N° 18.315), establece que su propósito es "la preservación del orden público, la seguridad de las personas y la protección de los derechos fundamentales" (República Oriental del Uruguay, 2008, p. 1). Esta misión no solo abarca la prevención del delito y la investigación criminal, sino también la garantía de la paz y el orden en todo el país, así como la colaboración con otras instituciones para asegurar la seguridad ciudadana.

El proceso de socialización policial no concluye con la finalización de la formación inicial. Según Sirimarco (2020), este proceso se extiende a lo largo de toda la carrera del agente, adaptándose y evolucionando en función de los desafíos y situaciones que se presentan en el desempeño profesional. A lo largo de este recorrido, los agentes no solo adquieren un conocimiento más profundo sobre el entorno policial y las tácticas necesarias para su labor, sino que también experimentan una constante redefinición de su identidad personal y de sus interacciones sociales, elementos que son fundamentales para su integración y adaptación dentro del cuerpo policial.

En este proceso continuo, el lazo de lealtad y camaradería entre los agentes se erige como un elemento clave. Este vínculo, caracterizado por la solidaridad, refuerza su sentido de pertenencia a la institución y configura lo que Sirimarco (2020) describe como una "comunidad cerrada". Tal red emocional de apoyo mutuo resulta esencial para que los agentes enfrenten los retos cotidianos, trabajando en equipo ante situaciones de alto estrés, violencia y decisiones que demandan rapidez y precisión.

La Cultura del Silencio: El Lado Oscuro de la Socialización

La cultura del silencio es un fenómeno negativo presente en la Policía, donde los agentes, en nombre de la lealtad y la unidad, tienden a ocultar comportamientos inapropiados entre ellos. Sirimarco (2020) describe esta cultura como una norma no escrita que actúa como un mecanismo de defensa, protegiendo a los compañeros incluso cuando se trata de conductas ilegales o inmorales. Aunque los agentes son conscientes de que ciertos comportamientos son erróneos, la presión interna para mantener la cohesión del grupo prevalece, desplazando principios fundamentales como la justicia y la responsabilidad. Este fenómeno genera una serie de consecuencias graves: fomenta la impunidad, debilita la confianza dentro de la institución y entre esta y la sociedad, y crea un obstáculo para la rendición de cuentas. Resulta irónico que lo que originalmente se concebía como un valor de apoyo mutuo termine socavando la integridad y la transparencia en el trabajo policial.

Esta problemática se agrava particularmente en el caso de las mujeres dentro de la Policía. En un entorno donde la discriminación y el acoso son desafíos ampliamente reconocidos, la cultura del silencio las coloca en una situación de mayor vulnerabilidad. La presión por mantener una aparente unidad desincentiva las denuncias, perpetuando la impunidad y consolidando las

desigualdades existentes. Sirimarco (2020) subraya la imperiosa necesidad de erradicar esta cultura para garantizar que todas las voces, sin importar el género, la jerarquía o la antigüedad, sean escuchadas, respetadas y valoradas dentro de la institución.

Las Relaciones de Poder en la Policía

Las relaciones de poder dentro de la Policía son fundamentales para su funcionamiento, ya que influyen en la organización, la toma de decisiones y las interacciones entre los agentes. Como señala Sirimarco (2018), la Policía es una institución jerárquica donde el poder se distribuye en niveles, con roles y responsabilidades bien definidos. Esta estructura no solo organiza el flujo de decisiones, sino que también condiciona las dinámicas cotidianas dentro de la institución.

La estructura jerárquica de la Policía tiene forma piramidal, en la cual encontramos en la cima a los oficiales de mayor rango, responsables de las decisiones estratégicas; en el nivel intermedio se encuentran los supervisores, que coordinan las tareas diarias; y en la base, los agentes de policía, quienes tienen el contacto directo con la comunidad y son los encargados de ejecutar las tareas en el campo.

La Cultura Masculina en la Policía

Una de las características más notorias de la cultura policial es su marcado predominio masculino, lo que ha dado forma a una identidad en la que se valoran atributos como la dureza, el control emocional y la agresividad. Según afirma Sirimarco (2009), estas cualidades son consideradas esenciales debido a la naturaleza del trabajo policial, que frecuentemente involucra situaciones de alto riesgo, conflicto y violencia. En este contexto, se destaca especialmente la capacidad de tomar decisiones rápidas y firmes bajo presión, sin ceder a las emociones ni mostrar vulnerabilidad. De este modo, la imagen del "verdadero policía" se construye en torno a la noción de que debe ser una persona capaz de enfrentar estos desafíos sin flaquear y sin dejarse influir por los sentimientos.

Este enfoque cultural impone una presión particularmente intensa para las mujeres que ingresan a la Policía. Por un lado, se espera que cumplan con las mismas exigencias de dureza y control emocional que sus compañeros hombres; por otro, deben demostrar que pueden formar parte de un espacio que históricamente ha sido considerado exclusivo para hombres. En muchas

ocasiones, para ser aceptadas, sienten que deben ajustarse a un molde que no refleja su verdadera personalidad ni sus capacidades genuinas. De este modo, se ven obligadas a no cuestionar ni desafiar los valores y comportamientos dominantes dentro de la institución.

Como señala Sirimarco (2009), esta dinámica lleva a muchas mujeres a adoptar una actitud más dura o incluso a imitar comportamientos masculinos con el fin de ser tomadas en serio. A pesar de que muchas de ellas han sido socializadas en valores como la empatía, el cuidado y la colaboración, estos atributos no suelen ser reconocidos ni apreciados en la cultura policial, que valora la agresividad controlada, el aislamiento emocional y la competitividad. Esta desconexión provoca una profunda tensión interna, ya que las mujeres sienten que deben renunciar a su forma de ser para adaptarse a un entorno que no favorece ni incentiva su desarrollo personal ni profesional, especialmente en áreas como el liderazgo o las habilidades interpersonales.

Violencia Simbólica

La violencia simbólica se manifiesta a través de símbolos, imágenes y significados que influyen en la percepción, las emociones y las acciones de las personas, sin necesidad de recurrir a la fuerza física. Se encuentra presente en ámbitos como la familia, la educación, los medios de comunicación, el trabajo y las instituciones, validando desigualdades y perpetuando estructuras de poder de manera sutil e imperceptible.

En el caso de instituciones jerárquicas como la Policía, esta forma de violencia adquiere particularidades que merecen atención. Los agentes no solo están sujetos a normas explícitas, sino también a valores y representaciones que refuerzan la percepción de autoridad y disciplina. Estas dinámicas moldean su identidad profesional y regulan su comportamiento, fortaleciendo las estructuras de poder sin recurrir a la coerción directa.

Según Bourdieu (1991), "la violencia simbólica es la imposición de una visión del mundo que se considera legítima y que es aceptada sin cuestionamiento por quienes la experimentan" (p. 167). Este proceso naturaliza las normas, refuerza desigualdades y genera una sensación de igualdad aparente, dificultando cualquier cuestionamiento.

Una de sus características más importantes es su invisibilidad. Las personas que la experimentan la aceptan como parte del orden natural, lo que permite que las desigualdades permanezcan intactas y las estructuras de poder se mantengan de manera silenciosa y efectiva.

En el ámbito policial, donde las jerarquías y normas están profundamente arraigadas, la violencia simbólica regula indirectamente el comportamiento de los agentes. Al asumir estas normas como inalterables, no suelen cuestionar su posición en la jerarquía ni las reglas que perpetúan desigualdades. Esto la convierte en un mecanismo difícil de detectar y aún más complejo de transformar. Además, las mujeres dentro de la Policía enfrentan dinámicas específicas de violencia simbólica, como estereotipos y roles que limitan su autonomía y capacidad de liderazgo. Estos mecanismos refuerzan la exclusión y la devaluación, afectando de manera significativa su desarrollo profesional.

La construcción de estereotipos de género en la institución policial.

Uno de los aspectos más perjudiciales de la violencia simbólica en la policía son los estereotipos de género, que actúan como barreras invisibles, pero profundamente arraigadas en la cultura institucional. Estos estereotipos presentan a las mujeres como más frágiles o menos racionales que los hombres, lo que las coloca en roles considerados menos importantes o, en algunos casos, "más seguros" (Martin, 2016). Esta visión distorsionada no solo influye en cómo algunos hombres perciben a las mujeres, sino también en la forma en que ellas mismas se ven dentro de la institución, socavando su confianza y sentido de pertenencia. Así, se crea un ambiente en el que las mujeres sienten la necesidad de esforzarse el doble para demostrar su capacidad, ya que sus aptitudes son constantemente cuestionadas debido a su género.

En el entorno policial, estos estereotipos contribuyen al aislamiento e invisibilidad de muchas mujeres. Sus capacidades suelen ser subestimadas y las oportunidades de crecimiento profesional son limitadas. Este ambiente dificulta su desarrollo laboral y las condiciona a aceptar actitudes y comportamientos que refuerzan dichos estereotipos, bloqueando su avance. Este desafío constante a su competencia profesional no solo limita sus oportunidades de ascenso, sino que también genera una carga emocional significativa al enfrentarse a un sistema que no las valora como iguales.

Con frecuencia, las mujeres se ven obligadas a ajustarse a una cultura que desestima su identidad y cualidades, afectando tanto su desarrollo personal como profesional. Esta discriminación se manifiesta en la asignación de tareas consideradas "más apropiadas" para mujeres, como labores administrativas o de apoyo, en lugar de roles operativos o de liderazgo. Esta visión refuerza la idea de que las mujeres no tienen la misma capacidad para enfrentar desafíos complejos o tomar decisiones críticas, lo que no solo les impide demostrar su potencial, sino que también subraya las limitaciones que se les imponen dentro de la institución. La falta de visibilidad y el aislamiento afectan tanto su autoestima como su deseo de avanzar, lo que perpetúa una brecha en la representación femenina en cargos de liderazgo.

Este entorno laboral, marcado por estereotipos de género y discriminación constante, contribuye a una estructura de poder desigual. Las mujeres que se enfrentan a estos obstáculos deben navegar por una cultura institucional desfavorable y, a menudo, temen ser etiquetadas como "dificultosas" o "problemáticas" si intentan desafiar el sistema. A medida que más mujeres se ven forzadas a adaptarse a este entorno, el ciclo de exclusión y limitación de oportunidades persiste, creando una cultura que afecta no solo a las mujeres, sino a la institución en su conjunto, al restar diversidad de perspectivas y habilidades necesarias para enfrentar los desafíos actuales.

Estereotipos de "la mujer débil" o "la mujer emocional"

En el entorno policial, persisten estereotipos de género profundamente arraigados que retratan a las mujeres como emocionalmente inestables, débiles o incapaces de manejar situaciones de alto riesgo. Estos prejuicios no solo afectan su reputación, sino que también limitan sus oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la institución. Al considerarlas menos aptas para asumir roles clave, se refuerza la idea de que las mujeres no son capaces de desempeñarse adecuadamente en tareas de liderazgo o en situaciones de crisis, como las que suelen ser parte integral del trabajo policial.

Estos estereotipos son particularmente perjudiciales en el contexto de la policía, donde se valora la capacidad de tomar decisiones rápidas, manejar situaciones de alta presión y mantener la calma en momentos críticos. Sin embargo, la percepción generalizada de que las mujeres son más emocionales o menos resilientes frente al estrés sigue restringiendo su acceso a puestos de liderazgo o a roles de gestión que involucren decisiones difíciles. Esta visión distorsionada no

solo limita su progreso dentro de la institución, sino que también contribuye a la exclusión de sus perspectivas en el diseño y ejecución de estrategias policiales clave.

Además, el continuo subestimar a las mujeres genera un impacto negativo en su autopercepción. Como señala Seifert (1990), muchas mujeres comienzan a internalizar estos estereotipos, lo que afecta su autoestima y confianza en sus propias capacidades. Al dudar de su idoneidad para ocupar roles de liderazgo o enfrentar situaciones desafiantes, las mujeres pueden sentir que sus esfuerzos por avanzar profesionalmente son inútiles, lo que las mantiene atrapadas en roles subordinados dentro de la jerarquía policial.

Este ciclo de subestimación también tiene efectos a largo plazo, ya que las mujeres que enfrentan estas barreras pueden desarrollar una desmotivación progresiva, lo que a su vez afecta su desempeño y su capacidad para demostrar todo su potencial. El ambiente laboral tóxico y la falta de apoyo institucional dificultan aún más su progreso, generando una brecha de género que se perpetúa generación tras generación

Reducción a Roles Tradicionalmente de Cuidado y Apoyo

En muchas fuerzas policiales, es común que a las mujeres se les asignen roles administrativos o de apoyo, mientras que las tareas operativas o de mayor responsabilidad, como la gestión de situaciones de alto riesgo, a menudo se reservan para los hombres. Esta división no solo refleja una forma de discriminación, sino que también refuerza el prejuicio de que las mujeres son más aptas para trabajos "menos peligrosos" o que implican menos exposición al riesgo (Kearl, 2010). Este fenómeno perpetúa una visión limitada del rol de la mujer en la policía, al definir sus capacidades a partir de estereotipos de género que subestiman su capacidad para enfrentarse a situaciones complejas y de alta presión.

Al limitar a las mujeres a estos roles tradicionalmente asociados con el cuidado y el apoyo, se les impide demostrar su potencial en áreas clave de la labor policial. Esto no solo frena su desarrollo profesional, sino que también perpetúa los estereotipos de género que minimizan sus habilidades, conocimientos y capacidad de liderazgo. La creencia de que las mujeres son más adecuadas para tareas administrativas socava su capacidad para enfrentar situaciones de alta presión, tomar decisiones rápidas y liderar en momentos de crisis (Cotter et al., 2001). Este enfoque restrictivo también refuerza la idea de que el liderazgo y la toma de decisiones difíciles

son roles exclusivamente masculinos, lo cual es una concepción errónea que limita la visión sobre lo que las mujeres pueden aportar a la institución.

Además, esta asignación desigual de tareas puede afectar profundamente la moral y motivación de las mujeres dentro de la institución. Al ser constantemente relegadas a roles secundarios, muchas comienzan a sentirse subestimadas y, lo que es aún más frustrante, se ven privadas de la oportunidad de crecer y avanzar en su carrera. En este entorno, no solo son ignoradas por algunos de sus compañeros, sino que también empiezan a dudar de sí mismas, cuestionando su capacidad para liderar y tomar decisiones, lo que afecta su autoestima y su percepción de su lugar en la jerarquía policial.

Este patrón refleja una desigualdad estructural en la distribución de los roles dentro de la policía, invitándonos a reflexionar sobre las dinámicas patriarcales que siguen presentes en la sociedad. Lo que a menudo se presenta como una forma de “proteger” a las mujeres, en realidad, termina siendo una limitación sutil pero perjudicial de su autonomía y oportunidades. Esta “protección” se utiliza como excusa para mantener las estructuras de poder tradicionales, reforzando estereotipos de género y bloqueando el verdadero potencial de las mujeres (Kearl, 2010). Este fenómeno no solo afecta a las mujeres individualmente, sino que también contribuye a la falta de diversidad de perspectivas en la institución, lo cual podría enriquecer la toma de decisiones y mejorar el desempeño de la fuerza policial en general.

Lo que inicialmente puede parecer un acto noble de protección, en realidad puede perpetuar la subordinación de las mujeres dentro de la estructura policial. Aunque las intenciones puedan ser buenas, la sobreprotección limita las oportunidades de las mujeres, subestimando su capacidad para afrontar desafíos de manera autónoma. La pregunta que debemos hacernos es si, en nombre de esa protección, realmente estamos favoreciendo el bienestar de las mujeres o si, por el contrario, estamos perpetuando un sistema que las coloca en una posición de desigualdad. Aunque no es fácil encontrar respuestas claras, podemos afirmar que, para alcanzar la verdadera equidad, es necesario cuestionar y transformar estas dinámicas, desafiando las estructuras de poder que continúan manteniendo a las mujeres en roles limitados.

El Acoso Sexual y el Hostigamiento en el Ámbito Policial: Una Violencia Invisibilizada.

El acoso sexual y el hostigamiento dentro de la policía son manifestaciones claras de violencia simbólica que no solo afectan a las mujeres de forma personal, sino que también tienen repercusiones profundas en su posicionamiento dentro de la estructura jerárquica de la institución. Estas conductas de acoso buscan someter a las mujeres, restringiendo su autonomía y estatus, al mismo tiempo que refuerzan la idea de que su lugar en la policía está subordinado al de los hombres. Al reducir las a roles secundarios o marginales, se les niega la posibilidad de ascender y desarrollarse profesionalmente dentro de la institución.

Según Cotter et al. (2001), esta violencia simbólica se ejerce a través de prácticas y actitudes cotidianas que perpetúan la desigualdad de género, y que afectan tanto la percepción de las mujeres dentro de la fuerza como su bienestar emocional y profesional. Estas prácticas incluyen no solo el acoso sexual explícito, sino también el hostigamiento psicológico, el trato discriminatorio y la exclusión de las mujeres de espacios de toma de decisiones o liderazgo. En muchos casos, las mujeres son vistas como menos capaces o competentes que sus compañeros masculinos, lo que limita sus oportunidades de ascenso y contribuye a la perpetuación de roles de género tradicionales.

Además, la cultura institucional de silencio y miedo que prevalece en muchas fuerzas policiales agrava aún más esta situación. La falta de canales efectivos para denunciar estos abusos, combinada con la percepción de que las denuncias serán desestimadas o ignoradas, crea un ciclo en el que las víctimas de acoso o hostigamiento se sienten impotentes. Las mujeres temen represalias o ser estigmatizadas por hablar, lo que perpetúa el ambiente tóxico y dificulta la creación de un entorno laboral justo e inclusivo.

Romper este ciclo es fundamental para crear un entorno donde las mujeres puedan desarrollarse plenamente y ser respetadas dentro de la organización.

La Invisibilización y las Barreras de Acceso y Ascenso en el Ámbito Policial.

La invisibilización de las mujeres en la policía es un mecanismo de violencia simbólica que sigue limitando su acceso a roles de liderazgo y oportunidades de desarrollo profesional, a pesar de que cuentan con la capacidad y la formación necesarias (Cotter et al., 2001). Esta exclusión

no es fortuita; está profundamente arraigada en una cultura institucional que subestima el valor de la presencia femenina, asociando el liderazgo con características tradicionalmente masculinas, como la agresividad, la autoridad y la racionalidad. Lejos de ser algo natural, este fenómeno se alimenta de estereotipos de género que se han interiorizado dentro de la organización. En muchos casos, la figura del líder policial se sigue vinculando exclusivamente a lo masculino, lo que deja a las mujeres fuera de los espacios donde se toman decisiones clave, incluso cuando tienen las mismas cualificaciones que sus colegas varones.

El "techo de cristal" es una metáfora que describe las barreras invisibles que dificultan el ascenso de las mujeres en las instituciones, incluso cuando poseen las habilidades y competencias necesarias para liderar (Cotter et al., 2001). Estas barreras no son explícitas ni abiertas, pero están profundamente enraizadas en las normas y estructuras organizativas que perpetúan la desigualdad de género. Muchas veces, estas barreras son sutiles y difíciles de identificar, lo que las hace aún más complicadas de superar. En lugar de presentarse como una discriminación evidente, estas dificultades forman parte de la cultura institucional, los procedimientos establecidos y los prejuicios implícitos que determinan comportamientos y decisiones.

Estas barreras se construyen poco a poco, afectando de manera duradera la trayectoria profesional de las mujeres. Se reflejan en situaciones como la falta de acceso a mentoría y redes de apoyo, o en la asignación desigual de proyectos y tareas importantes. Muchas mujeres son excluidas de los círculos donde se trazan políticas estratégicas o se toman decisiones clave, lo que limita sus oportunidades de demostrar su potencial. Aunque tienen el mismo nivel de educación, experiencia y habilidades que sus compañeros varones, les resulta más difícil acceder a roles de liderazgo que les permitan crecer y contribuir plenamente.

Este problema se agrava por prácticas organizacionales que, de manera inconsciente, favorecen a los hombres. En muchas instituciones, incluida la policía, los hombres ocupan con mayor frecuencia posiciones clave desde donde influyen en las políticas de contratación, ascenso y desarrollo profesional. La ausencia de mujeres en los niveles más altos perpetúa un ciclo donde los hombres siguen dominando los espacios de poder, excluyendo a las mujeres de roles estratégicos donde podrían marcar una diferencia significativa.

A estas dificultades se suma el sesgo en las evaluaciones que enfrentan las mujeres al ser consideradas para roles de liderazgo. Aunque muchas de ellas demuestran habilidades y competencias excepcionales, los criterios con los que son evaluadas tienden a estar alineados con una visión masculina del liderazgo. Se valoran características como la agresividad, la asertividad y la capacidad de tomar decisiones rápidas bajo presión, mientras que a las mujeres que muestran estos mismos rasgos se las percibe negativamente, como si fueran "demasiado masculinas" o incluso una amenaza para el orden tradicional.

Además, los procesos de ascenso en la policía suelen basarse en evaluaciones subjetivas, como los informes de mando, que tienen un peso importante a la hora de determinar si un oficial es apto para liderar (Hill, 2005). Estos informes, que suelen estar influenciados por una perspectiva masculina del liderazgo, tienden a cuestionar la capacidad de las mujeres mientras que a los hombres no se le somete al mismo nivel de escrutinio. Esto no solo perpetúa la desigualdad, sino que refuerza las estructuras jerárquicas tradicionales que mantienen a los hombres en el poder.

Otro ejemplo de discriminación menos visible, pero igual de perjudicial, es el uso del tiempo de servicio como criterio para los ascensos. Aunque a simple vista parece un indicador objetivo, en la práctica puede ser injusto para las mujeres, especialmente aquellas que enfrentan interrupciones laborales debido a responsabilidades familiares, como la maternidad o el cuidado de personas dependientes. Estas pausas, legítimas y necesarias, son percibidas de manera negativa en los procesos de ascenso, lo que limita las oportunidades de crecimiento para muchas mujeres. La carga de equilibrar las responsabilidades familiares y profesionales se convierte en un obstáculo adicional, ya que las estructuras organizativas rara vez reconocen o valoran estas realidades.

Este panorama plantea una pregunta clave: ¿los ascensos en la policía realmente se basan en el mérito, o están condicionados por estructuras y criterios que favorecen a ciertos grupos? Aunque en teoría deberían basarse en la competencia y el rendimiento, la realidad muestra que las barreras invisibles y las normas implícitas continúan favoreciendo a los hombres, bloqueando el progreso de mujeres que, a pesar de su dedicación y talento, son sistemáticamente subestimadas. Esto no solo afecta sus carreras, sino que también limita el desarrollo de la institución al desperdiciar un gran potencial humano.

Por ello, es fundamental replantear los sistemas y criterios de ascenso, apostando por evaluaciones más objetivas y equitativas que no se vean influenciadas por estereotipos de género o estructuras jerárquicas excluyentes. Romper el techo de cristal en la policía no solo beneficiará a las mujeres, sino que también contribuirá a construir una institución más inclusiva, diversa y eficaz, capaz de reflejar y servir mejor a la sociedad.

Desigualdad en las Oportunidades de Formación y Desarrollo Profesional.

Las mujeres enfrentan una desigualdad en el acceso a oportunidades de formación y desarrollo profesional dentro de la policía. Muchos cursos y programas de especialización están diseñados bajo la suposición de que las cualidades necesarias para el trabajo policial son predominantemente masculinas, lo que excluye a las mujeres de una formación equitativa (López, 2019). Además, los requisitos físicos y psicológicos para ascender a ciertos puestos no siempre tienen en cuenta las diferencias biológicas entre géneros, lo que genera una percepción equivocada de que las mujeres no cumplen con los requisitos (Sánchez, 2022). Este sesgo implícito subestima las capacidades de las mujeres, reforzando estereotipos que limitan su progreso profesional.

Impacto en el Bienestar Emocional y Psicológico

La violencia simbólica tiene un impacto negativo significativo en el bienestar emocional y psicológico de las mujeres dentro de la policía. La constante exclusión y subestimación de sus capacidades genera sentimientos de inseguridad, alienación y soledad, afectando gravemente su autoestima (Ramírez, 2021). La falta de reconocimiento y valoración puede llevar a algunas mujeres a abandonar la institución o a renunciar a sus aspiraciones profesionales. Esta situación no solo perjudica su bienestar individual, sino que también restringe el potencial colectivo de la policía, ya que se pierden las perspectivas y talentos que las mujeres pueden aportar. La constante necesidad de probar su valía a través de un lente de género coloca a las mujeres en desventaja, limitando su desarrollo tanto personal como profesional.

Aspectos metodológicos

Problema y preguntas de investigación

La investigación pone en evidencia la falta de estudios que aborden de manera directa la discriminación de género que enfrentan las mujeres en el ámbito policial en Uruguay, especialmente cuando intentan acceder a roles de liderazgo. En este contexto, la discriminación laboral por género, agravada por la rígida jerarquización y militarización de las fuerzas policiales, no solo limita sus oportunidades de ascenso, sino que también refuerza barreras que parecen insuperables.

Este análisis busca ir más allá de los números y estadísticas, explorando cómo estas barreras impactan en la vida diaria de las mujeres policías: su desarrollo profesional, su bienestar emocional y mental, y cómo estas experiencias contribuyen a perpetuar los estereotipos de género que siguen arraigados en la institución.

Para abordar esta problemática, se plantean las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Qué tipos de barreras y formas de discriminación enfrentan las mujeres en el ámbito policial de Uruguay al intentar acceder a posiciones de liderazgo?
- ¿Cómo contribuyen las estructuras jerárquicas y las prácticas institucionales dentro de las fuerzas policiales a la perpetuación de la discriminación de género en el acceso a roles de liderazgo?
- ¿Cuál es el impacto de la discriminación de género en la salud mental y el bienestar de las mujeres policiales que buscan ascender a cargos de liderazgo?

Objetivo general

- Analizar las barreras estructurales y las diversas manifestaciones de discriminación laboral que enfrentan las mujeres en el ámbito de la institución policial en Uruguay.

Objetivos específicos:

- Identificar y analizar los obstáculos institucionales, incluyendo normativas, políticas, prácticas administrativas y barreras organizacionales, junto con los factores estructurales,

culturales y sociales que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo dentro de las fuerzas policiales.

- Investigar las repercusiones de la discriminación de género en la salud mental y el bienestar de las mujeres policiales que enfrentan barreras para ascender a cargos de relevancia.
- Explorar las manifestaciones de discriminación de género en los procesos de selección y promoción dentro de las fuerzas policiales, identificando los mecanismos institucionales que perpetúan estas desigualdades.

Diseño Metodológico

Para comprender la discriminación laboral que enfrentan las mujeres en la policía, hemos optado por un enfoque cualitativo que nos permita explorar la complejidad de este fenómeno. Buscamos entender cómo las mujeres policías experimentan la discriminación en su día a día, cómo las desigualdades de género afectan su bienestar y desarrollo profesional, y de qué manera estas vivencias influyen en sus trayectorias dentro de la institución. No solo se trata de conocer los hechos, sino también de escuchar sus historias y comprender sus luchas en un ambiente marcado por desafíos laborales y barreras estructurales que dificultan su inclusión plena.

Para ello, utilizaremos la *etnografía policial*, una metodología que facilitará observar de cerca las experiencias cotidianas de las mujeres dentro de la institución. A través de esta herramienta, podremos identificar las dinámicas de poder y género, y cómo estas se reflejan en las interacciones diarias: desde las relaciones con los compañeros hasta las decisiones dentro de la jerarquía. La etnografía permitirá detectar las formas más sutiles de discriminación, como comentarios despectivos, microagresiones, desconfianza y acoso, que, aunque invisibles para muchos, afectan profundamente el bienestar emocional de las mujeres y obstaculizan su desarrollo y ascenso en la institución.

Además, analizaremos cómo estas experiencias impactan su desempeño laboral y los obstáculos que enfrentan al intentar acceder a puestos de liderazgo o participar en decisiones clave dentro de la policía. Sabemos que las mujeres deben demostrar constantemente su competencia profesional y, a menudo, enfrentan prejuicios invisibles que dificultan su reconocimiento y avance en la jerarquía. Esto les impone una carga extra: no solo deben luchar

por ganarse su lugar, sino que también deben probar una y otra vez que son "tan capaces" como sus colegas varones, a pesar de contar con las mismas habilidades y formación.

Para la recolección de datos, además de la etnografía se realizarán *entrevistas semiestructuradas*. Como señala Valles (2002), la entrevista semiestructurada "es un tipo de técnica cualitativa en la que el entrevistador sigue una guía de temas predeterminados, pero tiene la flexibilidad de modificar el orden o introducir preguntas adicionales según el curso de la conversación. Este formato permite que el entrevistado exprese sus opiniones de manera más abierta, lo que proporciona una rica fuente de información sobre el tema investigado" (p. 45).

Este tipo de entrevista combina preguntas previamente planificadas con la flexibilidad para adaptar la conversación según las respuestas del entrevistado. Dicha flexibilidad es crucial, ya que posibilita profundizar en los aspectos más relevantes sin perder de vista los objetivos de la investigación.

Esta metodología permitirá captar no solo los hechos, sino también las emociones, percepciones y sentimientos de las mujeres respecto a su posición dentro de la institución, especialmente en relación con su acceso a posiciones de poder y participación en la toma de decisiones. Queremos que las participantes se sientan realmente escuchadas y comprendidas, ya que cada historia individual es fundamental para entender las barreras invisibles que enfrentan a diario en su entorno laboral.

Población objetivo

La población objetivo de esta investigación está formada por mujeres policías en Montevideo. Se entrevistará a un grupo de entre doce y dieciocho mujeres, ajustando el número según el criterio de saturación, es decir, cuando las entrevistas ya no ofrezcan nuevas categorías o patrones significativos.

La muestra se seleccionará de forma estratégica, asegurando que represente las diversas experiencias y contextos de las mujeres policías. Para ello, se usará el principio de ejemplaridad, garantizando que se aborden las realidades más relevantes y variadas, de modo que la información refleje fielmente las distintas perspectivas y situaciones laborales de las participantes.

Análisis de Contenidos

Para el análisis de los datos, se empleará la Teoría Fundamentada de Glaser y Strauss (1967), un enfoque inductivo que permite comprender el fenómeno a partir de los datos mismos, sin imponer marcos teóricos previos. Este enfoque resulta adecuado para analizar fenómenos complejos, como la discriminación de género en el ámbito policial, ya que aborda el contexto social y cultural de forma integral.

Una ventaja clave de la Teoría Fundamentada es su capacidad para comparar datos provenientes de diferentes fuentes, como entrevistas y observaciones. Este proceso comparativo facilita la identificación de patrones recurrentes y diferencias significativas, lo que permite organizar los datos en categorías emergentes.

A través de la codificación, se estructurarán los conceptos relacionados, proporcionando una visión clara de los desafíos enfrentados por las mujeres en el ámbito policial. Además, se analizarán las estrategias utilizadas para superar estos obstáculos, lo que contribuirá a una comprensión precisa de las dinámicas que perpetúan la discriminación de género en este contexto.

Cronograma de ejecución

| Actividades | Meses | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| Revisión Bibliográfica | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| Ajustes del proyecto | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| Gestiones institucionales | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | |
| Entrevistas | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| Desgrabación de entrevistas | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | |
| Análisis de datos | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| Elaboración de informes | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | |
| Presentación de los resultados | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

Consideraciones éticas

Las consideraciones éticas son esenciales en este estudio, dada la naturaleza sensible del tema. Somos conscientes de que hablar sobre discriminación laboral puede ser emocionalmente complejo, y de la posible percepción de presión institucional. Por eso, es fundamental asegurar la confidencialidad, obtener un consentimiento informado claro y brindar apoyo psicológico cuando sea necesario. Nuestro objetivo es crear un ambiente seguro, respetuoso y de confianza, donde las mujeres puedan compartir sus experiencias con libertad. Entendemos que hablar de discriminación requiere valentía, y por eso nuestra prioridad es que cada participante se sienta escuchada, protegida y valorada a lo largo de todo el proceso.

Este estudio es completamente voluntario y no tiene relación alguna con las órdenes o directrices de la institución policial. Las participantes no estarán sometidas a presiones de ningún tipo, independientemente de su rango o posición. Además, garantizamos la confidencialidad al utilizar pseudónimos y al asegurarnos de que no se divulgue ninguna información que pueda identificar a las participantes.

Antes de iniciar, pediremos a todas las participantes que firmen un consentimiento informado, para asegurarnos de que comprendan el propósito del estudio y que su participación es totalmente voluntaria. También podrán retirarse en cualquier momento, sin que esto afecte su relación con la institución o el estudio. Tal como se establece en el Decreto CM 515 del Poder Ejecutivo, "la libertad del consentimiento deberá ser particularmente garantizada para aquellos sujetos que, aunque adultos y capaces, estén expuestos a condicionamientos específicos o a la influencia de una autoridad" (Poder Ejecutivo, 2004, p. 1). Este principio es especialmente importante en el contexto policial, donde las participantes deben sentir que su decisión es completamente libre de presiones.

Entendemos que compartir estas experiencias puede ser emocionalmente desafiante. Por ello, en caso de ser necesario, se coordinará la consulta con los servicios de Salud Mental de sanidad Policial para garantizar un rápido acceso a la atención. Este enfoque busca garantizar que cada paso de la investigación se lleve a cabo con el máximo respeto y ética, asegurando el bienestar de las participantes, además de visibilizar los desafíos que enfrentan en su entorno laboral.

Riesgos y Beneficios de las Consideraciones Éticas.

Riesgos.

Uno de los principales riesgos de este estudio está relacionado con el impacto emocional y psicológico que las participantes podrían experimentar al recordar situaciones de discriminación laboral. Dado que el tema aborda dinámicas de abuso de poder y desigualdad en un entorno jerárquico como el policial, algunas mujeres podrían revivir experiencias dolorosas. Para minimizar este riesgo, ofreceremos apoyo psicológico continuo y crearemos un ambiente seguro y de confianza, asegurando que las participantes puedan retirarse en cualquier momento sin que ello tenga repercusiones.

Otro riesgo importante es la posible sensación de presión para participar, debido a la jerarquía institucional y la cultura de cumplimiento de órdenes que predomina en las fuerzas policiales. Aunque la participación es completamente voluntaria, algunas mujeres podrían sentir que rechazar la invitación podría traer consecuencias en su entorno laboral. Para contrarrestar esta percepción, se garantizará que el consentimiento sea confidencial y se aclarará de manera explícita que la participación no está relacionada con ninguna obligación ni con la presión de la institución.

Beneficios

Este estudio brinda a las participantes un espacio para reflexionar sobre su situación laboral, lo que les permite comprender con mayor claridad las dinámicas que afectan su día a día y reconocer las formas de discriminación que pueden haber normalizado. Al visibilizar estos desafíos, también se abren puertas para identificar las barreras estructurales, como los prejuicios de género y la falta de oportunidades para avanzar, que dificultan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo dentro de la institución.

Uno de los mayores beneficios de este estudio es el empoderamiento que las mujeres experimentan al compartir sus vivencias. Al sentirse escuchadas y comprendidas, su confianza crece, al igual que su sentido de pertenencia. Este empoderamiento no solo tiene un impacto positivo en su desarrollo personal, sino que, a largo plazo, puede impulsar un cambio real dentro

de la policía, favoreciendo una mayor equidad en el acceso a oportunidades y recursos para todas.

Resultados esperados

Este proyecto busca analizar en profundidad el impacto de la discriminación de género en el acceso de las mujeres uruguayas a posiciones de liderazgo dentro de la policía, con el propósito de desarrollar estrategias que promuevan un entorno laboral más equitativo, inclusivo y respetuoso.

Políticas institucionales: Se espera que las instituciones policiales adopten políticas sólidas y efectivas que eliminen cualquier forma de discriminación de género, fomentando prácticas de ascenso, contratación y evaluación basadas exclusivamente en el mérito, competencias y desempeño. Estas políticas deben garantizar procesos laborales transparentes, confiables y libres de sesgos, promoviendo un sistema justo que permita a todos los integrantes desarrollarse en igualdad de condiciones.

Transformación cultural y sensibilización: Un objetivo esencial es impulsar un cambio profundo en la cultura organizacional de las fuerzas policiales. Esto incluye implementar programas de formación continua en igualdad de género, que promuevan la sensibilización y fortalezcan valores de respeto, inclusión y diversidad en todos los niveles jerárquicos. Este proceso busca desafiar y desarticular estereotipos de género que perpetúan desigualdades, permitiendo que las mujeres accedan plenamente a roles de liderazgo y desarrollo profesional.

Mecanismos de denuncia y protección: La creación de sistemas eficaces para la denuncia y resolución de casos de discriminación constituye otro resultado clave. Estos mecanismos deben ser accesibles, seguros y garantizar protección frente a posibles represalias hacia las personas denunciantes. A través de estos sistemas, se busca consolidar la confianza en las instituciones policiales, generando un entorno laboral donde la igualdad y el respeto sean prioritarios.

Capacitación y desarrollo profesional: Se plantea el diseño de programas de capacitación equitativos que aborden áreas estratégicas como liderazgo, toma de decisiones en situaciones de crisis y manejo de conflictos. Estas oportunidades tienen como fin brindar a las mujeres

herramientas concretas para fortalecer su desempeño y aspiraciones profesionales, empoderándolas para asumir roles de mayor relevancia dentro de la institución.

Fortalecimiento institucional y social: Una policía diversa e inclusiva no solo beneficia a sus integrantes, sino que también mejora su capacidad para responder a las necesidades de una sociedad diversa y cambiante. Valorar las perspectivas, habilidades y experiencias de todos sus miembros es crucial para construir una institución más eficaz, representativa y conectada con la comunidad que protege. Este enfoque garantiza una mayor comprensión de los problemas sociales, promoviendo respuestas integrales y humanas a los desafíos cotidianos.

Ruptura de estereotipos de género: Es vital reconocer que competencias como el liderazgo, la fortaleza emocional y la capacidad de tomar decisiones críticas no son exclusivas de un género. Superar los prejuicios que asocian ciertas habilidades o roles a hombres o mujeres es un paso esencial para consolidar una cultura organizacional moderna, alineada con los principios de justicia, equidad y diversidad.

Impacto institucional: Al integrar la diversidad como un recurso estratégico, las fuerzas policiales no solo podrán alcanzar mayores niveles de eficacia y justicia, sino también fomentar una percepción pública positiva basada en la transparencia y la equidad. Como destaca Kearl (2010): “Solo desafiando los prejuicios de género podremos construir una policía más equitativa, donde todos tengan las mismas oportunidades de desarrollarse y contribuir al bienestar colectivo.”

Referencias bibliográficas

- Bourdieu, P. (1991). *Language and symbolic power* (G. Raymond & M. Adamson, Trans.). Harvard University Press. (Trabajo original publicado en 1982).
- Cotter, D. A., Cohen, P. N., & Kadushin, C. (2001). The Glass Ceiling Effect: The Case of Public Safety Employment. *Gender and Society*, 15(5), 719–741.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Aldine de Gruyter.
- Hill, C. (2005). The Global Glass Ceiling: The Impact of Gender Bias on Women in Policing. *Social Problems*, 52(2), 244–266.
- Kearl, H. (2010). The Impact of Gender Stereotypes in Law Enforcement Agencies: Leadership, Career Advancement, and Discrimination. *Journal of Police Studies*, 19(4), 342–365.
- López, M. (2019). Género y oportunidades en la formación policial: Desigualdad en la educación y el acceso a ascensos. *Revista Latinoamericana de Sociología y Derecho*, 35(2), 128–145.
- Martin, S. E. (2016). Gendered Justice: Women in the Criminal Justice System. *Journal of Feminist Criminology*, 8(1), 47–63.
- Martínez, C. (2012). Vivencias de mujeres policías venezolanas en su ámbito laboral. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 12(3), 45–67.
- Ministerio de Seguridad Argentino. (2020). *Brecha de género en las fuerzas policiales y de seguridad federal: un estudio de base sobre la trayectoria de las mujeres en las fuerzas (2010-2020)*.
- Miranda, N. (2021). *Mujer, discriminación y organización policial: especial referencia a la Policía de Cataluña* (Trabajo final de grado). Universidad Autónoma de Barcelona.
- Poder Ejecutivo. (2004). *Decreto CM 515 sobre investigación con seres humanos*. República Oriental del Uruguay.
- Ramírez, A. (2021). Impacto emocional y psicológico en mujeres policías: Examinando el bienestar en una cultura policial masculina. *Revista de Psicología Social y de Género*, 25(1), 102–115.
- República Oriental del Uruguay. (2008). *Ley N° 18.315, Ley Orgánica de la Policía Nacional*. Diario Oficial.

- Sánchez, S. (2023). Mujeres policías: retos y desafíos al mando de la seguridad pública. *Revista de Seguridad Pública*, 15(1), 12–30.
- Sánchez, V. (2022). Requisitos físicos y psicológicos en la policía: El impacto del sesgo de género. *Revista de Estudios de Género*, 31(4), 395–410.
- Seifert, R. (1990). Gender and Policing: The Experience of Women in Police Forces. *Feminist Studies*, 16(3), 472–488.
- Sirimarcó, M. (2009). La Cultura Masculina en la Policía: Impactos y Desafíos para las Mujeres en el Cuerpo Policial. *Revista de Sociología y Seguridad Pública*, 18(2), 34–56.
- Sirimarcó, M. (2017). *La socialización policial: Entre la disciplina y la lealtad*. Editorial Universitaria.
- Sirimarcó, M. (2018). Las Relaciones de Poder en la Policía: Una Perspectiva Jerárquica e Informal. *Revista Latinoamericana de Seguridad*, 22(3), 88–104.
- Sirimarcó, M. (2020). El Proceso de Socialización en la Policía y la Cultura del Silencio: Consecuencias para la Institución y sus Miembros. *Revista de Estudios de Sociología Policial*, 26(1), 58–79.
- Valles, M. S. (2002). *La entrevista en investigación cualitativa* (2ª ed.). McGraw-Hill.