

GUALA, Natacha: “La incorporación de las mujeres en las policías de Chile. Una exploración sobre los avances y desafíos pendientes”.

Polít. Crim. Vol. 20 N° 40 (Diciembre 2025), Art.6, pp. 135- 158

<https://politerim.com/wp-content/uploads/2025/09/Vol20N40A6.pdf>

La incorporación de las mujeres en las policías de Chile. Una exploración sobre los avances y desafíos pendientes.

The incorporation of women in Chile's police institutions. An exploration of advances and remaining challenges.

Natacha Guala¹

Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana, Facultad de Gobierno, Universidad de Chile
natacha.guala@gobierno.uchile.cl

Fecha de recepción: 30/04/2024

Fecha de aceptación: 21/04/2025

Resumen

En este artículo se analiza el proceso de incorporación de las mujeres en las policías de Chile, tanto en el caso de Carabineros como de la Policía de Investigaciones. Es una investigación de carácter exploratorio, con un diseño mixto que combina la descripción de la normativa vigente, el análisis de datos estadísticos y la presentación de las narrativas presentes en las revistas institucionales. El trabajo se estructura en tres ejes específicos: en primer lugar, el proceso histórico de incorporación de las mujeres en las instituciones policiales, así como las narrativas institucionales en torno a los estereotipos de género y el trabajo policial; en segundo lugar, las acciones orientadas a promover la conciliación entre las carreras profesionales de las mujeres policías y las tareas de cuidados; en tercer lugar, el abordaje del acoso laboral y sexual en el ámbito institucional policial.

Palabras clave: mujeres, policía, género

Abstract

This article discusses the process of women's incorporation into Chile's police institutions, both Carabineros and Policía de Investigaciones. It is an exploratory research with a mixed design that combines the description of current regulations, the analysis of statistical data and the presentation of the narratives present in institutional journals. The article is structured around three specific axes: first, the historical process of women's incorporation into police forces and institutional narratives surrounding gender stereotypes and police work; second, actions aimed at promoting a balance between women police officers' professional careers and care; and third, actions to prevent and address work and sexual harassment within police institutions.

Keywords: women – police - gender

Introducción

¹ Esta investigación fue realizada en el marco de una beca postdoctoral en el Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana de la Facultad de Gobierno de la Universidad de Chile, entre mayo 2023 y abril 2024 (convocatoria Resolución Exenta 008/2022).

En el marco de la apertura democrática posterior a la dictadura militar que se impuso en Chile hasta 1990 se inició en el país un proceso de institucionalización de género que cuenta con diversos hitos que dan cuenta de su desarrollo hasta la actualidad. Entre los más destacables podemos mencionar la creación del Servicio Nacional de la Mujer² en el año 1991, organismo que tuvo a su cargo el diseño y coordinación de políticas y reformas legales para la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y la eliminación de prácticas discriminatorias en todos los ámbitos. En 2015 se creó el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género³, lo que implicó la jerarquización de las políticas de género y posibilitó la apertura a otras agendas no centradas exclusivamente en la situación de las mujeres, incorporando también la perspectiva de diversidad sexual, entre otras.

Por otra parte, la sucesiva implementación de los Planes Nacionales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres⁴ brindó un marco general y sostenido para la planificación de diversas medidas en el sector público. Asimismo, la creación del Plan de Mejoramiento de Gestión⁵ (PMG) de Género a partir del año 2002, que prevé un incentivo monetario para el personal de las distintas áreas de gobierno que cumpla con las metas propuestas, permitió consolidar una importante herramienta para la adopción de acciones orientadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los servicios públicos⁶.

Este proceso incidió en las instituciones policiales de modo indirecto a través de su participación en instancias intersectoriales, así como también por medio de compromisos y acciones impulsadas políticamente. En el ámbito del Ministerio de Defensa, del cual las policías dependieron desde 1974, se destaca la “Política de participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas” de 2005⁷, así como la agenda derivada de los Planes de Acción Nacional para la implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU⁸ que iniciaron en 2009. En el año 2011, la dependencia política de las policías fue transferida al Ministerio del Interior y Seguridad Pública, integrándose a la “Mesa Ministerial de Género” de dicha cartera. Las acciones implementadas en este ámbito se vinculan de forma general con la función policial y las demandas de seguridad ciudadana, especialmente en torno al abordaje de la violencia intrafamiliar y violencia de género.

² Creado por 19.023 del 3 de enero de 1991 bajo el nombre de Servicio Nacional de la Mujer. Posteriormente, a través de la Ley N° 19.023, se modificó su denominación pasando a llamarse Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG), dependiendo funcionalmente del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

³ Creado por Ley 20.820 del año 2015, dando inicio a sus sus funciones en junio de 2016.

⁴ Hasta la fecha se presentaron los siguientes: Primer Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1994-1999); Segundo Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2000-2010); Tercer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2011-2020); Cuarto Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2018-2030). Durante el año 2020 se propició la revisión del cuarto plan, cuya versión final fue presentada en 2022 como Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2018-2030).

⁵ El Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) es un instrumento de formulación presupuestaria creado por Ley 19.553 del año 1998 y coordinado por el Ministerio de Hacienda. Está compuesto por 11 subsistemas, entre ellos el Sistema Enfoque de Género, que fue incluido a partir del año 2002.

⁶ GODOY HIDALGO *et al*, (2013) p. 7.

⁷ Esta política inició durante la gestión de Michelle Bachelet como Ministra de Defensa (7 de enero del 2002 al 29 de septiembre de 2004) siendo publicada en el año 2005 durante la gestión del Ministro Jaime Ravinet (VILLALOBOS (2007) p. 4)

⁸ Para un análisis más detallado de los planes de acción para la implementación de la Resolución 1325/2000 en Chile ver GAUCHÉ MARCHETTI (2017) *passim*.

Por otra parte, se plantearon distintas acciones orientadas a la incorporación del enfoque de género en el aspecto organizacional interno de las policías, dirigidas a revisar la distribución de mujeres y hombres en las distintas áreas de trabajo, la sensibilización sobre estereotipos y roles de género, la adaptación de espacios laborales para la lactancia y la actualización de los procedimientos para prevenir el maltrato y el acoso laboral y sexual en el ámbito institucional. Recientemente se suscribió un convenio de colaboración con ONU Mujeres⁹ para la realización de un diagnóstico institucional de género con el fin de impulsar posteriormente planes de trabajo que contemplen transversalmente el enfoque de género tanto en la PDI como en Carabineros.

En el año 2019 se crearon en ambas policías áreas específicas encargadas de proponer e implementar acciones en línea con las políticas de género impulsadas a nivel nacional¹⁰. En Carabineros de Chile se creó el “Departamento de Igualdad de Oportunidades (P8)”¹¹ que tiene por función presentar al Alto Mando Institucional propuestas de mejoramiento continuo en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, especialmente tendientes a prevenir la discriminación arbitraria y el acoso y mantener la coordinación interinstitucional en materia de género. En el caso de la Policía de Investigaciones¹² se creó el “Departamento de Desarrollo Organizacional, Equidad e Igualdad de Oportunidades”¹³, que incluye como sección el “Área de Equidad e Igualdad de Oportunidades”¹⁴ que es el “referente técnico en materia de equidad e igualdad de oportunidades en la Institución”. Este equipo tiene como función desarrollar acciones de sensibilización y promoción de las buenas prácticas, brindar información y garantizar acceso a los procedimientos previstos.

El proceso brevemente reseñado permite observar que las estrategias de transversalización de género implementadas en Chile han contemplado a las policías, promoviendo acciones orientadas a incidir tanto en el aspecto externo de intervención policial en la comunidad, como en el aspecto organizacional e interno de igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional. En este último aspecto resulta central la cuestión de la incorporación de las mujeres en las instituciones policiales y las tensiones que ello genera en un ámbito institucional marcadamente masculino. Este recorrido no ha sido aun debidamente analizado en el contexto local, siendo escasos a nivel regional los análisis sobre la

⁹ MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA (2023), p. 31.

¹⁰ En Carabineros existía como antecedente relevante el Departamento de Derechos Humanos área que tenía a cargo el diseño, ejecución y supervisión en materia de “derechos humanos en la función policial”, así como también dar respuesta a los requerimientos que surjan por parte de otras instituciones y organismos. Fue creado por Orden General N° 002038 del año 2011, elevado posteriormente a la categoría de Dirección por Orden General N° 002640 de 2019, dependiendo actualmente de la Subdirección General de Carabineros de Chile.

¹¹ Creado por Orden General N° 2641 del 29 de marzo de 2019 que disponía que el área estaría bajo la dependencia de la Dirección Nacional de Personal. Posteriormente, por Orden General N 002760/2020, se modifica su dependencia en el ámbito de la Dirección de Gestión de Personas.

¹² Como antecedente entre 2008 y 2010 funcionó en el ámbito de la PDI una Comisión Técnica de Género que llevó adelante un conjunto de acciones orientadas al diagnóstico de las brechas de género existentes en la institución, así como a sensibilizar sobre la equidad de género en el ámbito laboral policial. Particularmente relevante es la realización del “Estudio descriptivo de la situación socio-laboral de la mujer policía” y la inclusión de una sección acerca de las percepciones sobre la participación de las mujeres en la “Encuesta Nacional de Percepción sobre Desarrollo Institucional” del año 2009 (REVISTA DETECTIVE, N° 140, septiembre 2009).

¹³ Orden General N° 2612 de 2019.

¹⁴ Orden General N° 2687 de mayo de 2021.

implementación de políticas de género en el sector de la seguridad, especialmente en el ámbito de las fuerzas de seguridad y orden público.

Este artículo busca contribuir a subsanar dicha vacancia, a partir de un estudio exploratorio acerca del proceso de incorporación de las mujeres policías en Carabineros y la Policía de Investigaciones de Chile. Asimismo, el trabajo constituye un aporte para la comprensión de los procesos de transversalización de las políticas de género, desde el análisis específico de las instituciones policiales. Serán analizados 3 ejes relevantes para indagar los avances y desafíos pendientes en el proceso de incorporación e integración de las mujeres en las policías estudiadas. En cada uno de los ejes analizados, se combinará la descripción de la normativa vigente, el análisis de datos estadísticos y la presentación de las narrativas institucionales que acompañan este proceso. En primer lugar, se presentará brevemente el proceso histórico de incorporación de las mujeres en las policías de Chile; en segundo lugar, se analizará la dimensión de conciliación entre las carreras profesionales de las mujeres policías y las tareas de cuidados; en tercer lugar, se analizará el abordaje del acoso laboral y sexual en el ámbito institucional policial.

1. Metodología

El trabajo realizado es de carácter exploratorio y tuvo un diseño mixto que combina la revisión de fuentes documentales -primarias y secundarias- con el análisis de datos estadísticos correspondientes al período 2003 - 2023. Dicha revisión incluyó documentos de acceso libre, así como información solicitada a través del procedimiento de acceso a la información pública previsto en la Ley 20.285 a reparticiones políticas y policiales con competencia en la materia.

En primer lugar, se reconstruyó la normativa vigente en materia laboral y de equidad de género en los servicios públicos nacionales, así como la regulación interna de ambas policías que complementa dichas normas adaptándolas en ciertos aspectos específicos del trabajo policial. También fueron analizados informes públicos y planes estratégicos que permitieron observar la incorporación de temas vinculados a la integración de las mujeres en las instituciones en la evaluación y proyección institucional.

En segundo lugar, fueron consultadas las revistas publicadas por ambas policías que resultaron de mucho interés ya que permitieron acceder a la narrativa institucional, incluyendo testimonios de autoridades y trabajadoras que se desempeñan en distintas áreas policiales. Se destaca el valor de estas publicaciones, poco frecuentes en las instituciones policiales de la región. Por un lado, fue revisada la “Revista Institucional de Carabineros de Chile”, publicación de edición mensual, relevando los números N° 597-598 de enero-febrero de 2005 hasta el N° 824 de diciembre de 2023. Por otro lado, fue revisada la “Revista Detective” de la Policía de Investigaciones, desde el N° 123 de agosto de 2006 al N° 186 de diciembre de 2023.

Finalmente fueron realizadas 16 entrevistas semi-estructuradas a informantes clave, incluyendo experto/as y funcionario/as de áreas vinculadas al tema de estudio, que fueron fundamentales para la comprensión contextual del proceso analizado.

2. Mujeres policías: evolución y narrativas acerca de su incorporación

La narrativa institucional de las policías chilenas enfatiza la temprana incorporación de las mujeres desde el inicio mismo del proceso de conformación de Carabineros de Chile y de la Policía de Investigaciones. La cronología señala que las mujeres comenzaron a desempeñarse en las policías fiscales a comienzos de la década del 1920 en los gabinetes de identificación fiscal. Al crearse Carabineros de Chile en el año 1927 se integraron en la nueva orgánica institucional en los grados de Auxiliar Primero y Tercero, representando el 18% del personal policial en ese momento. Posteriormente, con la creación de la Policía de Investigaciones en el año 1933, los equipos de trabajo de dichos gabinetes fueron transferidos a la nueva institución¹⁵.

En el año 1962 con la creación de la “Brigada Femenina de Carabineros”¹⁶ se da inicio al proceso de profesionalización de las mujeres carabineras. Esta área tenía a su cargo tareas administrativas, protección de menores, atención a mujeres detenidas en los cuarteles, entre otras. Durante las últimas décadas del siglo XX este proceso se profundizó con la progresiva igualación formal de las oportunidades de ascenso y desarrollo de carrera entre varones y mujeres en las policías. En septiembre de 1998 la Policía de Investigaciones estableció el Escalafón de Oficiales Policiales¹⁷ unificando la carrera de investigador policial, en tanto que en el año 2006 se creó el Escalafón de Oficiales Policiales Profesionales¹⁸ que incidió en una amplia incorporación de mujeres en dicha institución¹⁹. En el caso de Carabineros, en la década de 1970 se crearon los escalafones femeninos tanto del Personal de Nombramiento Supremo como de personal a contrata y se produjeron los primeros ascensos de mujeres en puestos de jerarquía²⁰. Posteriormente, en la década de 1990 se fusionaron los escalafones masculino y femenino, tanto para el Personal de Nombramiento Institucional en diciembre de 1991, como para el Personal de Nombramiento Supremo en julio de 2005²¹.

A través del análisis de las revistas institucionales es posible observar cómo este proceso está acompañado por un conjunto diverso de representaciones que reflejan tensiones en la cultura institucional policial. El trabajo de las policías está asociado a un conjunto de estereotipos de género fuertemente arraigados que Silvestri denomina “culto a la masculinidad”²², construido en base al imaginario de un “trabajador ideal” que es masculino y que se basa en la preeminencia otorgada a la fuerza física como elemento central de las habilidades requeridas para el rol policial. Sin ánimos de reducir de forma simplista la compleja cultura institucional de las policías chilenas, entendiendo que se trata de organizaciones con trayectorias diferentes, en las que coexisten diferentes experiencias y percepciones, es posible identificar en la narrativa institucional algunos elementos de las representaciones de género asociadas al trabajo policial.

¹⁵ MUSEO HISTÓRICO DE CARABINEROS (2017) p.10.

¹⁶ Creada por Orden N°26.907 del 23 de noviembre de 1962, escalafón femenino asimilable al actual Personal de Nombramiento Institucional.

¹⁷ Ley 19.856.

¹⁸ Ley 20.113.

¹⁹ SÁEZ LARRAVIDE (2012) p. 13.

²⁰ Como hito relevante en este proceso se menciona el ascenso de la Teniente Carmen Ferreira Berríos al grado de Capitán en junio de 1972 transformándose en la primera en alcanzar dicho grado. Posteriormente en 1998 Mireya Perez Videla se transforma en la primera mujer en ascender al grado de General, quedando a cargo de la Dirección de Protección de la Familia (MUSEO HISTÓRICO DE CARABINEROS (2017) p. 29).

²¹ Ley 20.034.

²² SILVESTRI, 2017 *passim*.

En un trabajo en el que exploran la complejidad de las prácticas policiales y las representaciones de género, Chan, Doran & Morel construyen una clasificación de posiciones útiles para este análisis. La primera de estas posiciones es la de quienes adoptan una mirada denominada “haciendo género”, que expresa un reconocimiento de diferencias esenciales entre varones y mujeres que explica y justifica que realicen tareas diferenciadas en el ámbito laboral policial ²³.

Este tipo de narrativa aparece fundamentalmente en la revista de Carabineros, una policía de carácter militar, con una marcada cultura castrense y cuyo rol es preponderantemente operativo. En este sentido, un aspecto estrictamente regulado tiene que ver con la presentación personal²⁴ estableciendo, en el caso de las mujeres, reglas estrictas acerca del maquillaje o los accesorios que pueden utilizar, enfatizando una femenina sobriedad como rasgo característico de la mujer carabinera. Estas percepciones aparecen en los testimonios de algunas funcionarias recogidos en la revista institucional que enfatizan la feminidad tradicional como parte de su identidad laboral policial:

“La imagen que proyectamos es fundamental, de pies a cabeza. A veces el uniforme no nos favorece mucho, por los pantalones o el taco bajo. Pero hay que ser femeninas, delicadas y tener buen trato. Eso sí, sin dejar de imponer respeto”²⁵.

“Creo que somos más de la piel, podemos colocarnos en el lugar del otro con facilidad (...) Así como el perfume, el maquillaje y la presentación personal, son detalles que no debemos descuidar. Somos mujeres antes que carabineros y jamás podemos perder ese encanto”²⁶.

La opinión de algunos carabineros también refleja esta posición, refiriendo al trabajo de sus compañeras expresan:

“su tacto abre otras puertas a las que nos cuesta llegar como hombres, por ser más toscos a veces (...) ellas poseen ese don innato que hace que los niños las vean como figura materna y que las mujeres se sientan seguras al contarles sus problemas”; “son las primeras en recordar los cumpleaños o en conseguir un presente para el carabinero que acaba de tener un bebé (...) reparan mucho en los detalles y en la ornamentación cuando hay alguna celebración, tienen ese deseo de mantener en alto el ánimo y las buenas relaciones, por eso cuando ven a un compañero cabizbajo se acercan para aconsejarlo o darle una mano”²⁷.

Una segunda posición identificada por Chan *et al* es la de “deshaciendo el género”²⁸ en la que, a diferencia de la anterior, se niega la relevancia de las distinciones de género, poniendo el foco en el reconocimiento del trabajo realizado sin tratos diferenciales. Una

²³ CHAN, *et al* (2010) p.432.

²⁴ Las instrucciones relativas a la presentación personal se encuentran reglamentadas en distintas normativas internas. Especialmente el “Reglamento de uniformes y equipo para Oficiales de Carabineros N° 16” del año 1997; el “Reglamento de uniformes y equipo para el Personal de Nombramiento Institucional de Carabineros de Chile N° 17” del año 2001 y la Circular N° 1791/2016 que reitera y complementa instrucciones acerca de distintas formalidades institucionales.

²⁵ REVISTA INSTITUCIONAL CARABINEROS DE CHILE (Marzo 2015) p. 32.

²⁶ REVISTA INSTITUCIONAL CARABINEROS DE CHILE (Marzo 2015) p. 34.

²⁷ REVISTA INSTITUCIONAL CARABINEROS DE CHILE (Julio 2017) p. 40-41.

²⁸ CHAN *et al* (2010) p. 432.

mirada de este tipo aparece, por ejemplo, al comunicarse el egreso de la primera carabinera trans en el año 2022²⁹, hecho reconocido por el General Director como “un hito y un cambio de paradigma, no solo en la Institución sino también en la sociedad”³⁰. En el mismo sentido, esta mirada aparece en una nota acerca de la experiencia de las egresadas del curso de pilotos de helicóptero que concluye afirmando que “en la misión de proteger al país, no existen diferencias de género ni barreras. Somos Carabineros de Chile”³¹. Una de las entrevistadas en dicha nota expresa:

“Acá no hay diferencias. Quien se pone el buzo de piloto es porque lo es y el trabajo es igual para todos; no piensen que porque seamos minoría hay una relación diferente. Arriba del helicóptero somos dos pilotos sentados, sin importar el género. Recuerden que antes había egresado una sola mujer en esta especialidad y ahora lo hicimos tres; marcamos un precedente”³².

En un sentido semejante, otro número de la revista recoge la experiencia de la primera carabinera en desempeñarse como mecánica aeronáutica en la institución quien afirma:

“Cuando llegué a la Prefectura Aérea no había mujeres que fueran mecánicas ni menos en helicóptero. El grupo humano estaba conformado sólo por hombres, siendo bastante sobreprotector, así que inicialmente tuve que luchar y demostrarles que la misma tarea que ellos realizaban yo podía efectuarla de igual forma (...) No hago ni más ni menos de lo que hacen mis pares masculinos, no me juzgan ni critican por ser mujer. Tengo muy buena relación con mis compañeros y tampoco he dejado de recibir el apoyo en ningún aspecto de la carrera ni en lo personal”³³.

Esta narrativa está presente también en la Policía de Investigaciones, una institución de carácter civil y altamente técnica cuya función está menos ligada al uso de la fuerza o tareas operativas. Suele presentarse como una institución de carácter “vanguardista” en materia de género³⁴, con “una visión centrada única y exclusivamente en las capacidades profesionales, evitando con ello discriminaciones injustificadas”³⁵.

La tercera posición identificada por Chan *et al* es la de “haciendo y deshaciendo el género”³⁶, desde la cual se plantea el reconocimiento y valoración de las diferentes cualidades que aportan varones y mujeres al trabajo policial. En las revistas analizadas emergen algunas percepciones alineadas con esta narrativa:

“Las carabineros no somos rudas, somos extremadamente apegadas a la ley. La sutileza para dedicar una palabra amable a la gente y ayudar a que se relajen son un toque que no podemos descuidar (...) Es súper importante nuestro trabajo, porque

²⁹ El hecho fue recogido en distintas notas de prensa en las que ella brindó su testimonio, así como a través de redes institucionales, a modo de ejemplo ver EL MOSTRADOR (2022), *passim*.

³⁰ REVISTA INSTITUCIONAL CARABINEROS DE CHILE (Julio 2022) p. 11.

³¹ REVISTA INSTITUCIONAL CARABINEROS DE CHILE (Julio 2022) p. 25.

³² REVISTA INSTITUCIONAL CARABINEROS DE CHILE (Julio 2022) p. 25.

³³ REVISTA INSTITUCIONAL CARABINEROS DE CHILE (Mayo 2023) p. 21.

³⁴ Una medida destacada en este aspecto fue la aprobación del lenguaje inclusivo en la designación de cargos, aprobada por Orden General N° 2602 del año 2019.

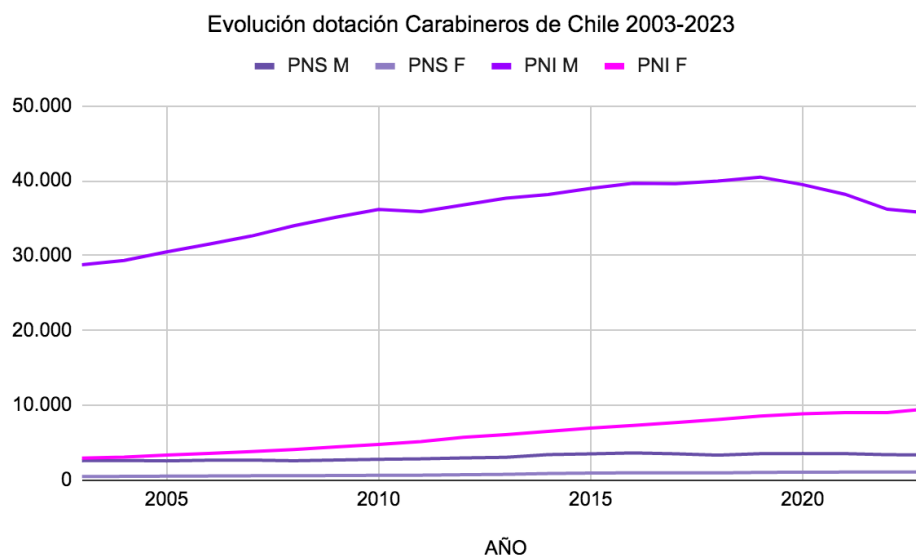
³⁵ REVISTA DETECTIVE (N° 138, abril 2009) p. 42.

³⁶ CHAN *et al* (2010) p. 433.

teniendo las mismas capacidades y herramientas que los hombres, aportamos esa cualidad de mujer de poner paños fríos cuando la situación está un poco tensa”³⁷.

“Acá desarrollamos los mismos servicios que los hombres. Ya sea en manifestaciones en La Moneda, en los recintos deportivos o en las poblaciones (...) claro que nosotras somos las de la paciencia y la calma, las encargadas del diálogo”³⁸.

Es de interés complementar este análisis con datos estadísticos sobre la dotación policial en ambas instituciones. Respecto de Carabineros de Chile, en el año 2003 la dotación total era de 34.879 personas, representando las mujeres el 9,95% del personal a nivel nacional. Este porcentaje estaba distribuido entre el escalafón de PNS del cual las mujeres representaban el 15,97%; y el escalafón PNI del cual representaban el 9,36%. Para el año 2023, la dotación total pasó a ser de 49.744 personas, de las cuales las mujeres representan el 21,42 % a nivel nacional. En el primer escalafón -PNS- las mujeres representan el 24,58%, en tanto que en el segundo -PNI- representan el 21,11%.



Fuente: elaboración propia en base a información solicitada por procedimiento Ley 20.285.

Con relación a la distribución por grados, en primer lugar, se observa que en las dos jerarquías máximas de PNS -General Director y General Inspector- las mujeres se encuentran ausentes a lo largo de todo el período temporal. Respecto de los siguientes grados del escalafón PNS, las mujeres aumentaron su participación de la siguiente manera: para el año 2003 representaban el 4,34% del grado General; el 6% del grado Coronel; el 10,83% del grado Teniente Coronel; el 14,75% del grado Mayor; el 15,18% del grado Capitán; el 18,56% del grado Teniente; el 18,57% del grado Subteniente. Para el año 2023 representan el 17,64% del grado General; el 12,13% del grado Coronel; el 21,45% del grado Teniente Coronel; el 23,70% del grado Mayor; el 24,39% del grado Capitán; el 28,45% del grado Teniente; el 23,38% del grado Subteniente.

Respecto del escalafón PNI, para el año 2003 no había mujeres que revistieran el grado de Suboficial Mayor, en tanto que representaban el 1,24% del grado Suboficial; el 2,90% del

³⁷ REVISTA INSTITUCIONAL CARABINEROS DE CHILE (Marzo 2015) p. 31.

³⁸ REVISTA INSTITUCIONAL CARABINEROS DE CHILE (Marzo 2015) p. 33.

grado Sargento 1°; el 1,57% del grado Sargento 2°; el 3,85% del grado Cabo 1°; el 9,42% del grado Cabo 2°; el 15,64% del grado Carabinero; el 15,78% del grado Alumno. En 2023 las mujeres representaban el 6,25% del grado Suboficial Mayor; el 16,44% del grado Suboficial; el 15,06% del grado Sargento 1°; el 15,84% del grado Sargento 2°; el 23,54% del grado Cabo 1°; el 20,48% del grado Cabo 2°; el 30,48% del grado Carabinero; el 43,32% del grado Alumno.

En el caso de la PDI, de acuerdo a los datos publicados en la Cuenta Pública 2006³⁹, la dotación total era de 7.392 personas de las cuales el 20,73% eran mujeres, distribuidas en los escalafones de la siguiente manera: respecto de la Planta de Oficiales las mujeres representan el 29,05% del grado Oficiales Policiales; el 3,79% del grado Oficiales de los Servicios; el 0,13% del grado Oficiales de Complemento; el 11,75% del grado Aspirantes; el 5,42% del grado Profesionales; el 1,89% del grado Técnicos; el 0,85% del grado Asistentes Policiales; el 6,59% del grado Asistentes Técnicos; el 34,27% del grado Asistentes Administrativos; el 6,26% del grado Auxiliares.

Para el año 2022 la dotación total pasó a ser de 12.841 personas de las cuales las mujeres representan el 35,41 % de la dotación a nivel nacional, distribuidas en los escalafones de la siguiente manera: respecto de la Planta de Oficiales representan el 28,15% del grado Oficiales Policiales; el 48,88% del grado Oficiales de los Servicios; el 9,67% del grado Complemento y el 45,66% del grado Aspirantes.

DOTACIÓN DE LA POLICÍA DE INVESTIGACIONES DE CHILE
29 DE DICIEMBRE 2022

		DOTACIÓN ACTUAL	HOMBRES	MUJERES
PLANTA OFICIALES		8611	6076	2535
a) Oficiales Policiales:		7966	5723	2243
Alto Mando		32	28	4
Oficiales Policiales Profesionales de Línea		6084	4617	1467
Oficiales Policiales Profesionales		1850	1078	772
b) Oficiales de los Servicios:		268	137	131
Justicia	Planta	20	14	6
	Contrata	20	11	9
Sanidad	Planta	65	39	26
	Contrata	25	15	10
Finanzas	Planta	15	6	9
	Contrata	-	-	-
Administración	Planta	123	52	71
	Contrata	-	-	-
c) Complemento		31	28	3
d) Aspirantes		346	188	158

Fuente: Información solicitada por procedimiento Ley 20.285.

Respecto de la Planta de Apoyo las mujeres representan el 57,56 % del grado Profesionales; el 49,60% del grado Técnicos; el 12,56% del grado Asistentes Policiales; el 55,92% del grado Asistentes Técnicos; el 84,10% del grado Asistentes Administrativos; el 34,37% del grado Auxiliares.

³⁹ POLICÍA DE INVESTIGACIONES (2006), p. 15.

PLANTA APOYO CIENTÍFICO TÉCNICA		1571	749	822
Profesionales Peritos		427	239	188
Profesionales	Planta	46	18	28
	Contrata	727	310	417
Técnicos	Planta	101	61	40
	Contrata	270	121	149
PLANTA APOYO GENERAL		2598	1457	1141
Asistentes Policiales	Planta	890	838	52
	Contrata	383	275	108
Asistentes Técnicos	Planta	237	101	136
	Contrata	67	33	34
Asistentes Administrativos	Planta	602	88	514
	Contrata	323	59	264
Auxiliares		96	63	33
TOTAL PLANTA		10965	7458	3507
Contrata		1815	824	991
Jornal		61	12	49
TOTAL DOTACIÓN		12841	8294	4547
Honorarios		37	30	7

Fuente: Información solicitada por procedimiento Ley 20.285.

Es posible observar que las mujeres constituyen un porcentaje relevante de la dotación policial en ambas instituciones, en el caso de Carabineros de Chile prácticamente duplicaron su participación en casi todos los grados en los últimos 20 años. Si bien este aumento puede comprenderse como un indicador del progreso de la carrera de las mujeres, así como de la apertura o modernización institucional, no se trata de un factor que linealmente se traduzca en una transformación profunda de la cultura organizacional. Diversos estudios han dado cuenta de que, incluso en policías con alta participación de mujeres, no se ha producido una modificación significativa de las prácticas que limitan su integración o el carácter masculino de la institución en su conjunto⁴⁰. Asimismo, resulta notorio que la participación de las mujeres decrece a medida que avanza la jerarquía institucional. Esto parece reflejar la persistencia de obstáculos o barreras para su crecimiento profesional que restringen su acceso a los lugares de conducción institucional. A continuación, serán abordadas dos problemáticas relevantes para la comprensión de la integración de las mujeres en las instituciones policiales.

3. Conciliar el trabajo policial y las tareas de cuidado: un obstáculo para el desarrollo profesional de las mujeres

Un elemento central para analizar la integración de las mujeres y su desarrollo laboral en las policías refiere a la conciliación entre el trabajo y las tareas de cuidado. Esto constituye un eje transversal en las discusiones contemporáneas en el mundo del trabajo, pero reviste un interés particular en las instituciones policiales atendiendo a ciertas características ligadas a la organización institucional y del trabajo policial, tales como el sistema de asignación de destinos laborales, la extensión de las jornadas de trabajo y los horarios nocturnos y rotativos.

En términos formales las normas de protección a la maternidad y paternidad establecidas en el Código de Trabajo son aplicables al personal de las fuerzas armadas y de seguridad y orden público, brindando amplia cobertura a las trabajadoras y trabajadores tanto durante la gestación, como en caso de adopción, cuidados generales o especiales de sus hijos e

⁴⁰ SILVESTRI (2017) *passim*; BROWN Y SILVESTRI (2020), *passim*.

hijas⁴¹. De modo general se establecen como derechos relacionados a la gestación los permisos prenatal, postnatal y postnatal parental, en el caso de este último permiso si ambas personas trabajan en la institución puede ser utilizado indistintamente por cualquiera de ellas.

La normativa institucional interna complementa estas disposiciones estableciendo algunas adaptaciones en relación a aspectos particulares del trabajo policial⁴². En ese sentido la Circular N° 1819/2018 de Carabineros de Chile dispone que los mandos deben otorgar a las funcionarias gestantes algunas facilidades para el cumplimiento de sus tareas, “evitando los acuartelamientos, servicios nocturnos, especiales y de 24 horas”. En el año 2014 por Circular N° 2266/2014 se implementó un uniforme especial, tanto de verano como de invierno, para que puedan utilizar mientras estén en servicio. Una nota de prensa presentaba esta noticia:

“Carabineros acaba de estrenar uniformes para mujeres embarazadas que estén en servicio activo antes de salir de prenatal. El cambio es total, porque hasta ahora las funcionarias que estuvieran embarazadas debían utilizar ropa de calle para seguir cumpliendo sus funciones. Hoy, pueden lucir estilizadas blusas en la tenida de verano, acompañadas de la chaqueta respectiva, así como unos abrigadores polar para el invierno (...) Carabineros -quien tiene mujeres en sus filas hace más de 50 años y fue la primera institución en considerarlas- se ha convertido con esta medida en la primera policía del mundo en tener vestimenta para embarazadas”⁴³.

Otras medidas de protección relevantes están dadas por el “fuero maternal”, figura que prohíbe condicionar a la ausencia o existencia de un embarazo tanto para incorporar a una trabajadora como para determinar su permanencia en el puesto de trabajo, así como el derecho a “sala cuna”, ya sea en instalaciones anexas al lugar de trabajo o pagando el valor equivalente al pago de un lugar de cuidado a elección de la trabajadora. Finalmente se reconoce el derecho a la “franquicia por lactancia” de al menos una hora diaria que debe considerarse como parte del tiempo de trabajo efectivo y que puede ejercerse hasta los 2 años por parte de padre y/o madre en caso de que ambas personas trabajen en la institución.

La Policía de Investigaciones menciona en el Plan Estratégico 2017-2022, como parte del eje “fortalecimiento del capital humano”, un conjunto de medidas en apoyo a la lactancia materna, expresando que constituye la “Primera Institución Lactivista del Estado”⁴⁴. Específicamente se menciona la firma de un convenio con una ONG para la formación de grupos de apoyo, capacitación y conformación de equipos técnicos para la habilitación de nuevos lactarios. En la comunicación de la iniciativa el Director General expresó: “Tenemos el compromiso de cambiar la estructura de los complejos policiales, de modo de tener salas de lactancia para nuestro personal y aquellas mujeres, que por alguna razón,

⁴¹ La normativa interna de las policías que retoma y complementa lo establecido en el Código de Trabajo, está dada por el Estatuto del personal de Carabineros de Chile (Art. 46); la Circular N° 1819 de 29 de enero de 2018 de la Dirección Nacional de Personal; la Orden General N° 1447 de 24 de enero de 2002; el Decreto 135 de la Policía de Investigaciones y la Orden General N° 2298 de 21 de febrero de 2011.

⁴² Se recoge también lo establecido en la normativa que regula la educación superior respecto de la protección de las aspirantes policiales que se encuentren cursando sus estudios, debiendo garantizar su reintegración y continuidad en la carrera, acorde a lo previsto en la Ley General de Educación (Ley N° 20.370, art. 11).

⁴³ EMOL (2012) *passim*.

⁴⁴ POLICÍA DE INVESTIGACIONES (2018), *passim*.

deban acudir a nuestras dependencias. Hoy el derecho a amamantar es una norma dentro de la PDI, existen todas las facilidades para hacerlo y debe ser así”⁴⁵.

Más allá del aspecto formal, las tensiones que conlleva conciliar el desarrollo de una carrera profesional y el ejercicio de la maternidad, persisten como reflejo de un conjunto de mandatos que pesan sobre las mujeres, así como también de una cultura institucional que tiende a neutralizar esta inequidad. Silvestri refiere a esto al destacar el “tiempo” como una dimensión fundamental del carácter generalizado del trabajo policial. La autora señala que “las prescripciones culturales del liderazgo policial se enmarcan en un perfil de carrera a tiempo completo y sin interrupciones” y que, por lo tanto, “el trabajo a tiempo parcial tiende a verse como una desviación de la norma de la jornada completa en la policía, como una “concesión” a las mujeres que tienen responsabilidades familiares”⁴⁶. Esto afecta las oportunidades de ascenso y promoción de las mujeres, configurando una barrera importante para que alcancen puestos de liderazgo. Como afirma la autora “las implicaciones de género son obvias (...) esta dimensión temporal afianza aún más la identidad de los hombres como diferentes a las mujeres y más adecuados a las prescripciones culturales “ideales” del trabajo policial”⁴⁷.

En un sentido semejante, en un estudio que indaga las concepciones sobre la identidad femenina de trabajadoras de la PDI, Coppola señala que un factor que opera como un desincentivo para las mujeres es la tensión que se les plantea entre su identidad laboral y su identidad femenina, particularmente en relación al proyecto personal de la maternidad. La autora identifica que los criterios de medición de resultados laborales tienden a ocultar una disparidad en las situaciones de mujeres y varones, desconociendo la sobre exigencia que implican para las mujeres las tareas de cuidado. Frente a esta tensión las mujeres optan en algunos casos por postergar o renunciar a la maternidad, como una alternativa para crecer profesionalmente. Esto explica también la baja participación de las mujeres en los puestos institucionales más altos “propiciando que las mujeres se desentiendan de este anhelo profesional y terminen desvinculándose tempranamente de su profesión a razón del agotamiento que les genera encarar durante años las mismas trabas”⁴⁸.

En una nota de la Revista Detective dedicada a la experiencia de las trabajadoras que son madres estas tensiones se expresan de la siguiente manera: “Para estas mujeres de ciclo completo, pareciera ser que, ni el cansancio ni los extenuantes horarios policiales pueden más que el amor por la familia y la vocación de servicio”⁴⁹. En los testimonios de algunas de las funcionarias entrevistadas por la revista se hacen visibles estas dificultades, sumadas a las exigencias del trabajo policial:

“Cuando supe que iba a ser madre, le di cuenta a mi jefe y pedí que me cambiara de unidad, principalmente porque postergué mi maternidad hasta los 30 años por el amor que le tengo a la institución, por las ganas que tenía de estar en las calles cumpliendo labores operativas. Me gustaba participar en procedimientos policiales complejos, pero el primer día de embarazo, en un operativo antinarcóticos, comprendí que mi vida había cambiado y que tenía que cuidarme (...). Me he perdido parte del crecimiento de mi hijo producto del amor y compromiso hacia la institución. Él es mucho más cercano

⁴⁵ POLICÍA DE INVESTIGACIONES (2018) *passim*.

⁴⁶ SILVESTRI (2017) p.15.

⁴⁷ SILVESTRI (2017) p.17.

⁴⁸ COPPOLA (2012) p.89.

⁴⁹ REVISTA DETECTIVE (Nº 154, Mayo 2012) p. 9.

a su padre, ya que lo ve mucho más. Afrontar esto, para mí, ha sido complicado, pero trato de congeniar con él, de llevarnos bien, de ser amigos, de suplir mi ausencia entregándole tiempo de calidad cada vez que estamos juntos”⁵⁰.

“Es difícil ser madre y policía a la vez, me encantaría poder salir más a los servicios nocturnos, tener un rol operativo mucho mayor, pero uno también entiende que la maternidad conlleva un sacrificio en lo laboral que debe ser asumido (...). Lo que más disfruto de esta profesión, es que todos los días me veo enfrentada a cosas distintas, hago turnos los días lunes y viernes, lo que demuestra que se puede ser madre y policía a la vez, pero para esto se debe querer a la institución y entender que uno nunca deja de ser madre”⁵¹.

En la Revista de Carabineros de Chile también es posible encontrar testimonios que expresan experiencias similares:

“Siempre les estoy contando a las alumnas mis vivencias. Con franqueza les señalo que en oportunidades se hace difícil el combinar el trabajo con las labores del hogar y el ser esposas (...) Ahí les digo que cada cosa tiene su momento. Que tienen que aprovechar su juventud en primer lugar. Deben egresar, disfrutar de su trabajo y encantarse con esta labor de servicio público. Ya luego vendrán el matrimonio y los hijos, cuando se estabilicen”⁵².

“Mientras mis hijos eran pequeños fue complejo, aunque no imposible, congeniar la vida personal y profesional, tal como ocurre para todas las mamás carabineras. Pero creo que con pasión trabajo duro siempre se puede. Las mujeres somos fuertes y estamos en todo lo que nos necesiten”⁵³.

El “Estudio Descriptivo de la Situación Socio Laboral de la Mujer Policía” realizado en la PDI en el año 2009 identificó como punto débil está en las oficiales que ingresan a la Academia donde se produce un descenso en la participación de las mujeres⁵⁴. En el caso de Carabineros, un estudio realizado por el Instituto Nacional de Derechos Humanos en el año 2017 concluye reconociendo que “la desigualdad de género existente en el cuidado de los hijo/as, aspecto que se puede observar en Carabineros, pero también en toda la sociedad chilena”⁵⁵.

Esta realidad trasciende a las instituciones policiales, según los resultados de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo del año 2015 “en promedio, las mujeres destinan 3 horas más que los hombres al conjunto de todas las actividades de trabajo no remunerado (trabajo doméstico; cuidados a integrantes del hogar; trabajo no remunerado para otros hogares, la comunidad y voluntario)”⁵⁶. El informe mencionado señala que las diferencias por sexo se mantienen con independencia del vínculo con el mercado laboral “las mujeres ocupadas, desocupadas o inactivas realizan al menos el doble de horas de trabajo no remunerado en comparación con los hombres”⁵⁷. Asimismo, se observa que los mayores

⁵⁰ REVISTA DETECTIVE (N° 154, Mayo 2012) p. 10.

⁵¹ REVISTA DETECTIVE (N° 154, Mayo 2012) p. 14.

⁵² REVISTA INSTITUCIONAL CARABINEROS DE CHILE (Marzo 2015) p. 32.

⁵³ REVISTA INSTITUCIONAL CARABINEROS DE CHILE (Julio 2023) p. 26.

⁵⁴ REVISTA DETECTIVE (N° 140, Septiembre 2009) p. 9.

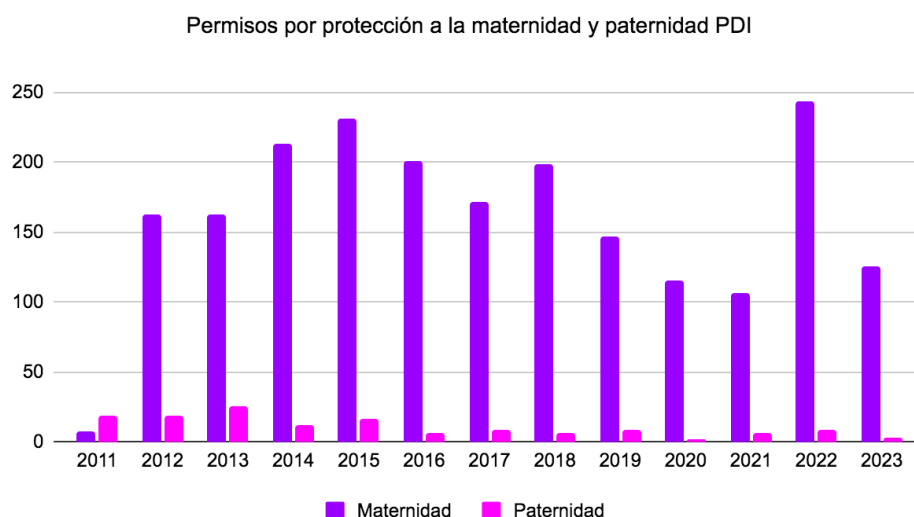
⁵⁵ INDH (2017) p. 33.

⁵⁶ INE (2016) p.6.

⁵⁷ INE (2016) p.7.

promedios de tiempo se concentran en las mujeres de hasta 45 años, en línea con la edad reproductiva, en tanto en los hombres no se advierten variaciones sustanciales a lo largo del ciclo de vida⁵⁸. Acorde a estos datos, más allá de la jornada laboral, "las mujeres presentan sistemáticamente una diferencia de al menos 2 horas de trabajo adicional respecto a los hombres"⁵⁹.

De acuerdo a los datos brindados por la PDI⁶⁰, a excepción del año 2011, es posible observar una concentración notable de los permisos por protección a la maternidad y la paternidad por parte de las mujeres, llegando al punto máximo en el año 2022.



Fuente: elaboración propia a partir de información solicitada por ley de transparencia

Los datos presentados no tienen un nivel de desagregación que permita analizar con mayor precisión los tipos de permisos otorgados, distinguiendo los permisos prenatales y postnatales que son exclusivos para las personas gestantes, de aquellos relacionados con los cuidados en caso de enfermedad y que pueden ser solicitados sin distinción de género. Sin embargo, es posible observar que la amplia mayoría de los permisos son solicitados por personal femenino, en consonancia con las percepciones señaladas a lo largo del apartado acerca de la sobrecarga de tareas que recae sobre las mujeres al tener que sostener tanto sus tareas laborales como los cuidados familiares.

4. Acoso laboral y sexual en el ámbito laboral policial

La visibilización de las demandas feministas en torno a las distintas formas de violencia de género, particularmente la violencia sexual, los femicidios y transfemicidios, cobró mucha relevancia en América Latina en los últimos años y de allí se proyectó al mundo. La consigna “Ni Una Menos” y las masivas marchas realizadas en torno a ella marcaron lo que se denominó como “cuarta ola feminista”, caracterizada por la transversalidad e intergeneracionalidad del movimiento. En Chile, el momento más álgido de este proceso

⁵⁸ INE (2016) p.15.

⁵⁹ INE (2016) p.22.

⁶⁰ En el caso de Carabineros no fue posible acceder a información completa relativa a la temática.

estuvo dado por el “Mayo Feminista” del año 2018, surgido a partir de reclamos de estudiantes universitarias que denunciaban el acoso sexual en el ámbito educativo y que, progresivamente, repercutió y se extendió hacia las demás instituciones públicas y privadas⁶¹.

Esta movilización alcanzó también a las trabajadoras policiales, que asumieron en algunos casos una posición pública importante en torno a ello. A modo de ejemplo, en el año 2019 se conformó la Red Nacional de Mujeres Policías en Argentina que tomó un rol relevante en la visibilización de las violencias que sufren las mujeres que se desempeñan tanto en las fuerzas federales como en las policías de las distintas provincias⁶². Los rasgos institucionales más importantes en la producción de estas violencias se vinculan con la jerarquía y la verticalidad que habilitan el abuso de poder en que se dan estas situaciones, las dificultades para acceder a mecanismos seguros de denuncia, la existencia de represalias por medio de sanciones informales y la falta de apoyo de los pares.

Se trata de un fenómeno invisibilizado y sobre el cual son muy escasos los datos existentes en la región. En este aspecto se destaca un informe que recoge los resultados del Censo Policial realizado en el año 2020 por el gobierno de la provincia de Santa Fe, Argentina, que revela el carácter sistemático de las situaciones de violencia y de las dificultades que encuentran las mujeres para poder enfrentarlas y obtener medidas de protección y reparación⁶³. Estas prácticas han sido identificadas también en trabajos realizados en otros países de la región, tales como Calandrón⁶⁴ y Sirimarco⁶⁵ en Argentina; Alves y França en Brasil⁶⁶; Tena en México⁶⁷; Aulí Martínez⁶⁸ y Zingales en Venezuela⁶⁹; Castrillo-Castrillo⁷⁰ en Costa Rica, entre otros.

Las policías de Chile no están exentas de esta realidad. En los últimos años se han visibilizado una serie de casos de acoso laboral y sexual⁷¹ en reparticiones de distintas regiones del país que expusieron la situación de vulnerabilidad múltiple en que se encuentran las mujeres que se desempeñan tanto en Carabineros como en la PDI. Esta situación había sido constatada también en el estudio realizado por el INDH en el que se expresaba:

“en los testimonios aparecieron situaciones referentes a acoso sexual laboral hacia las mujeres. Algunas contaron sus propias experiencias o de colegas conocidas. Se mencionaba que muchas veces estas denuncias se hacen a los superiores, pero se dejan

⁶¹ LAMADRID ALVAREZ *et al*, (2019) *passim* ; SOLA-MORALES *et al*, (2021), *passim*.

⁶² SIRIMARCO (2022a), *passim*; (2022b), *passim*.

⁶³ OSP (2020) p. 49; SOZZO, *et al* (2021), *passim*.

⁶⁴ CALANDRÓN (2019), *passim*.

⁶⁵ SIRIMARCO (2021), *passim*.

⁶⁶ ALVES Y FRANÇA (2018), *passim*.

⁶⁷ TENA (2019), *passim*.

⁶⁸ AULÍ MARTINEZ (2012), *passim*.

⁶⁹ ZINGALES (2013), *passim*.

⁷⁰ CASTRILLO-CASTRILLO (2022), *passim*.

⁷¹ Diversos hechos tomaron estado público a partir de la difusión de noticias de prensa. Asimismo, a partir de una presentación realizada ante la Cámara de Diputados, se conformó una Comisión Especial Investigadora con el objeto de reunir antecedentes sobre actuar de las autoridades de gobierno, en especial las relacionadas con la PDI y su alto mando, respecto a diversas irregularidades y el posible tráfico de influencias. Información disponible en CÁMARA DE DIPUTADOS Y DIPUTADAS (2023), *passim*; CIPER (2023) *passim*; EL DINAMO (2022), *passim*.

sin efecto o luego son negadas por los involucrados/as para evitarse mayores problemas”⁷².

En este marco ambas instituciones han ratificado y actualizado sus procedimientos de denuncia y atención ante casos de maltrato laboral y sexual. Dichos procedimientos están regidos por la legislación laboral⁷³ y los lineamientos⁷⁴ específicos establecidos para su elaboración o actualización. Allí se establecen como principios rectores para estos mecanismos la “confidencialidad, imparcialidad, probidad administrativa, rapidez y responsabilidad”. Asimismo, se reconocen diversos sentidos en que puede presentarse la violencia organizacional: “vertical descendente”, entendida como aquella ejercida desde la jefatura hacia un subordinado; “vertical ascendente”, que es aquella ejercida desde los subordinados hacia la jefatura; “horizontal”, la que se da entre pares o grupos de pares y se establecen las medidas precautorias que pueden dictarse en estos casos.

Carabineros de Chile cuenta con dos normativas relativas al acoso laboral y sexual. En primer lugar, la Circular 001800 de 2016, en la que se recogen las definiciones vigentes, señalando que, si bien el acoso sexual no está tipificado como falta administrativa específica en el reglamento disciplinario interno, dicha conducta “contraviene el principio de probidad administrativa (...) que exige de las autoridades y funcionarios observar una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo servido”. Asimismo, señala que “el acoso sexual vulnera también las normas que reglan el sistema jerárquico y disciplinario, junto a los principios de consideración y respeto mutuo que se deben los miembros de la institución, constituyendo una clara expresión de abuso de autoridad”.

Se dispone para estos casos la instrucción de un sumario administrativo con carácter de “documentación reservada”, que se inicia por denuncia de la persona afectada ante su jefe directo o ante el superior jerárquico de este si correspondiere. Como medidas de resguardo se mencionan el “cambio de dependencias o de funciones, redistribución de la jornada u otras [...] siempre que con ello no se resienta el servicio”, así como también que el procedimiento debe realizarse “velando por que las declaraciones de los testigos se presten libres de influencias o presiones”. La Circular instruye a los Jefes de las reparticiones y unidades a motivar al personal a reflexionar sobre el tema “llamándolos a cultivar una sana convivencia entre el personal masculino y femenino de los escalafones existentes en Carabineros de Chile, manteniendo un absoluto respeto personal, a fin de evitar cuestiones que den margen a actos dañinos a la dignidad de las personas y contrarios a los principios y valores que informan nuestra doctrina”.

⁷² INDH (2017) p. 49.

⁷³ Ley 20.005 del año 2005 define el acoso sexual como “requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. Posteriormente por Ley 20.607 del año 2012 se incorpora el acoso laboral, definido como “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

⁷⁴ Establecidos en dos documentos: “Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual” del Servicio Civi del año 2015 (actualizado en 2018); y el “Instructivo Presidencial sobre Igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual” (N° 006 de mayo de 2018).

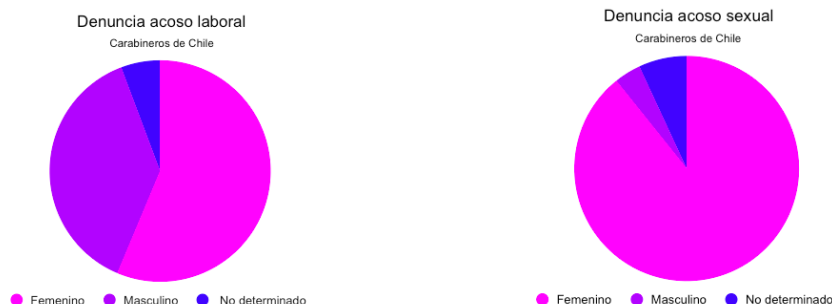
En el año 2020 se aprobó la Circular 001850 orientada al seguimiento de los procedimientos administrativos por denuncias de acoso sexual y laboral. En la misma se definen con un mayor nivel de especificidad las conductas sancionables. Respecto del abuso sexual se especifica que “debe ser realizado por una persona, hombre o mujer indistintamente”, aclarando que “esto significa que no sólo se incluye el acoso de un hombre hacia una mujer, sino también el acoso de una mujer hacia un hombre y el acoso entre personas del mismo género”. Finalmente se hace referencia a que “si los hechos denunciados fueren falsos o realizados maliciosamente, con el propósito de lesionar la honra de la persona denunciada, el denunciante quedará sujeto a las responsabilidades administrativas que de ello derive, previa investigación o sumario administrativo, sin perjuicio de las acciones legales que procedan”.

En el caso de la Policía de Investigaciones el procedimiento de denuncia por maltrato, acoso laboral o sexual está contemplado en la Orden General N° 2697 del año 2021, que reconoce que se trata de un fenómeno multicausal “pudiendo ocurrir por razones culturales, organizacionales, políticas”. Se dispone que las denuncias deben realizarse por vía jerárquica, a través de un sumario administrativo en sobre cerrado. Como medidas protectorias para las personas denunciantes se menciona que “no podrán ser objeto de las medidas disciplinarias, tales como suspensión del empleo o la destitución [...] hasta 90 días después de haber terminado la investigación sumaria”, así como tampoco “ser trasladado de la localidad o de la función que desempeñare sin su autorización y por escrito”, ni “ser objeto de precalificación anual si el denunciado fuere superior jerárquico”, por el lapso mencionado. Se indica la intervención del área de control interno, así como de las áreas sociales encargadas de la orientación y asistencia a la víctima, así como del “restablecimiento del clima laboral en la unidad involucrada”.

A partir de los datos brindados por ambas instituciones es posible analizar algunos aspectos particulares que resultan de la implementación de las normativas citadas. En Carabineros, para el período 16/06/20 al 18/12/23 se habían iniciado un total de 416 procesos administrativos por la causal “acoso laboral” y 127 por la causal “acoso sexual”. Asimismo, a la fecha de cierre de dicho período se encontraban en tramitación abierta 296 procesos administrativos por “acoso laboral” y 81 por “acoso sexual”. En el período mencionado fueron sancionados 46 funcionarios, 31 por “acoso laboral” y 15 por “acoso sexual”.

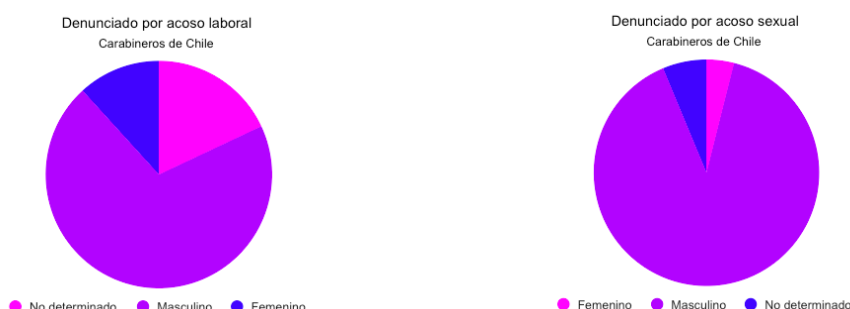
Si observamos las denuncias de acoso laboral, un 56% del total fueron presentadas por personal femenino; en tanto que un 37,9% fueron presentadas por personal masculino; se menciona como “no determinado” el género del 5,7% restante. Al observar los datos relativos a denuncias por acoso sexual la proporción de denuncias realizadas por personal femenino constituye el 89,2 % total; en tanto que solo el 3,8% fueron presentadas por personal masculino. El 6,9% aparece como “no determinado”.

GUALA, Natacha: “La incorporación de las mujeres en las policías de Chile. Una exploración sobre los avances y desafíos pendientes”.



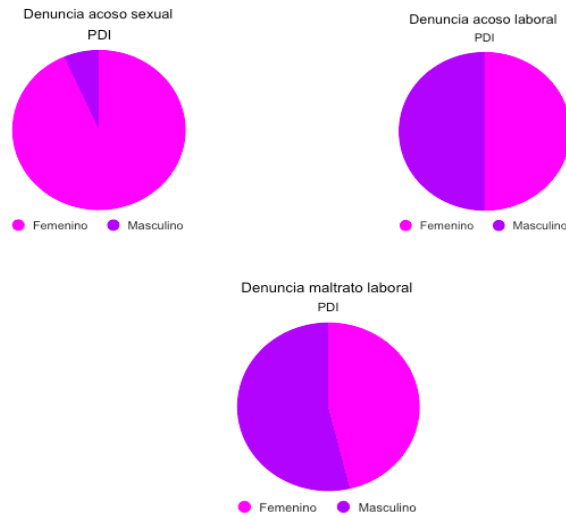
Fuente: elaboración propia en base a información solicitada por procedimiento Ley 20.285

Respecto de las personas denunciadas en los casos de acoso laboral el 70,2% son varones; en tanto que 18,0% son mujeres y el 11,8% restante aparece como no determinado. En cuanto a las personas denunciadas por acoso sexual el 89,8% del total son varones; el 6,3% aparece como no determinado; en tanto que el 3,9% restante son mujeres.



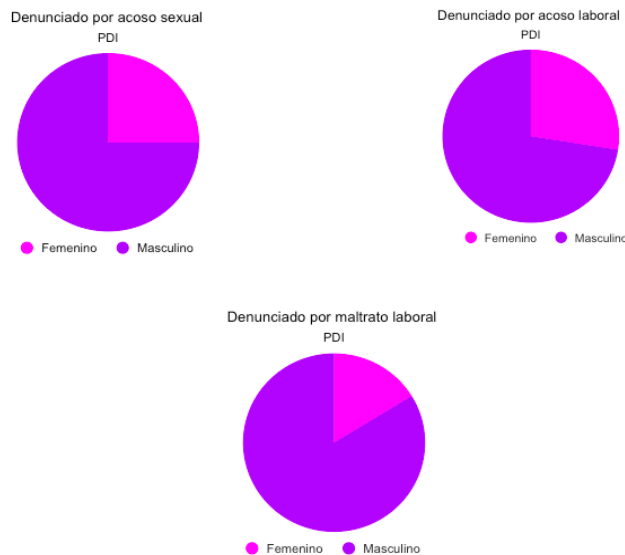
Fuente: elaboración propia en base a información solicitada por procedimiento Ley 20.285

En el caso de la PDI se informó que desde junio de 2021 a diciembre de 2023 se recibieron un total de 78 denuncias, incluyendo hechos de “maltrato laboral”, “acoso laboral” y “acoso sexual”. Respecto de las denuncias por acoso laboral la proporción es de 50% personal femenino y 50% personal masculino; en tanto que las denuncias por maltrato laboral fueron realizadas en un 53,8% por personal masculino y en un 46,2% por personal femenino. Finalmente, de las denuncias por acoso sexual el 93,3% fueron presentadas por personal femenino, en tanto que el 6,7% por personal masculino.



Fuente: elaboración propia en base a información solicitada por procedimiento Ley 20.285

Respecto de las personas denunciadas, en los casos de acoso laboral el 72,5% de los denunciados es personal masculino, en tanto que 27,7% de las personas denunciadas es personal femenino. En las situaciones de maltrato laboral el 83,8% del personal denunciado es masculino y el 16,2% es femenino. Finalmente, el 75% de los denunciados por acoso sexual es personal masculino, en tanto que el 25% es personal femenino.



Fuente: elaboración propia en base a información solicitada por procedimiento Ley 20.285

Estos hallazgos están en consonancia con datos disponibles respecto de la producción de estas violencias en otros ámbitos. Así, de acuerdo con las estadísticas de actividad inspectiva sobre acoso laboral de la Dirección del Trabajo, para el período 01/01/2021 al 30/09/2022 el 64% de las denuncias fue realizada por mujeres, en tanto el 36% fue realizada

por hombres⁷⁵. Por otra parte, los resultados de la Encuesta Nacional Urbana de Seguridad Ciudadana, arrojan que respecto al delito de violación durante el año 2021 el 88,7% de las víctimas fueron mujeres, en tanto que para los casos de violencia intrafamiliar el 79,5% de las víctimas fueron mujeres y, finalmente, el 89,4% de las víctimas de abusos sexuales y otros delitos sexuales fueron mujeres⁷⁶.

Aunque los datos presentados en el presente apartado no revisten desagregación específica sobre los tipos de situaciones denunciadas, ni sobre los vínculos de subordinación o jerarquía implicados, es posible observar que si bien el acoso laboral y el maltrato laboral configuran prácticas de violencia institucional que afectan de forma similar a varones y mujeres, la violencia sexual es ejercida de forma predominante contra las mujeres y las expone a un tipo de vulnerabilidad específica en el ámbito laboral policial. Asimismo, en todos los casos son varones quienes mayoritariamente producen estas violencias. Tal como ha sido señalado por informes y estudios mencionados en este apartado, existen múltiples obstáculos para que las mujeres policías puedan denunciar estos hechos de violencia derivados del carácter vertical de los procedimientos dispuestos para ello, del solapamiento de las relaciones de mando y obediencia que dan lugar a abusos de poder, así como de la diversa trama de complicidades y sanciones formales e informales a las que resultan expuestas cuando se animan a denunciar.

Reflexiones finales

Este trabajo constituye un aporte al estudio de las políticas de género en el ámbito de las instituciones policiales, a partir de una investigación exploratoria acerca del proceso de incorporación de las mujeres policías en Carabineros y la Policía de Investigaciones de Chile. En el artículo se indagan los avances y desafíos pendientes en este proceso, a través del análisis específico de 3 ejes particulares: la integración de las mujeres, la conciliación entre el desarrollo profesional y las tareas de cuidado y el abordaje del acoso laboral y sexual en el ámbito institucional policial. En cada uno de los ejes analizados se combinó la descripción de la normativa vigente, el análisis de datos estadísticos y la presentación de las narrativas presentes en las revistas institucionales.

La información relevada permite identificar múltiples acciones orientadas a actualizar normativamente la situación laboral de las mujeres, eliminar restricciones discriminatorias y promover la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres. Como características generales del proceso se advierte que las acciones realizadas han sido impulsadas por organismos políticos nacionales con competencia en la materia, antes que promovidas por las propias instituciones policiales. Asimismo, a través del análisis de las narrativas institucionales es posible observar cómo este proceso ha sido acompañado por unas representaciones diversas que reflejan tensiones en la cultura institucional policial respecto de las prácticas policiales y los estereotipos de género que las rodean.

Aun cuando las acciones institucionales relevadas tienen un carácter fragmentado y no cuentan con objetivos o indicadores que permitan evaluar los avances en su implementación, se observa el fortalecimiento en la incorporación de las mujeres con un aumento relevante del porcentaje que representan en la dotación policial. Este hecho no se traduce de forma lineal en la transformación de la dinámica organizacional ni la cultura

⁷⁵ DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2023), *passim*.

⁷⁶ ENUSC (2022), *passim*.

institucional, en la medida en que persisten obstáculos consistentes que afectan a las mujeres en su desarrollo profesional. Particularmente las tensiones existentes entre las tareas laborales y de cuidados redundan en una sobrecarga para las mujeres, lo que contribuye a explicar su menor presencia en los grados superiores. Asimismo, se verifica que la violencia laboral y, muy especialmente, la violencia sexual, afectan de forma desproporcionada a las mujeres exponiéndolas a un tipo de vulnerabilidad específica basada en el género.

La información recabada en este trabajo resulta insuficiente para aprehender de forma conclusiva en qué medida estas acciones han transformado la cultura institucional interna y las experiencias de las mujeres en cuanto trabajadoras policiales. Para ello es fundamental avanzar en la realización de investigaciones cualitativas que permitan conocer a través de las voces de las trabajadoras policiales la multiplicidad de sus recorridos y experiencias, así como las evaluaciones que ellas hacen de los cambios institucionales analizados. Esto permitiría comprender con mayor profundidad las dinámicas de cambio en las instituciones policiales y, tal como proponen Carrington *et al*, “teorizar la historia de las mujeres en el trabajo policial desde el punto de vista de las y los oficiales de policía”⁷⁷.

⁷⁷ CARRINGTON *et al* (2022) p. 6.

Bibliografía citada

- ALVES, Geni Francinelle dos Santos, & FRANÇA, Fábio Gomes De, (2018), "Mulheres que mandam: o assédio moral entre mulheres policiais militares", *Revista Brasileira De Sociologia Do Direito*, 5(1). <https://doi.org/10.21910/rbsd.v5n1.2018.197>
- AMINISTIA INTERNACIONAL (2020), Ojos sobre Chile: violencia policial y responsabilidad de mando durante el estallido social, disponible en www.amnesty.org
- AULÍ MARTÍNEZ, Cecilia (2012) “Vivencias de mujeres policías venezolanas en su ámbito laboral”, *Revista venezolana de estudios de la mujer*, ISSN 1316-3701, Vol. 17, N°. 38, 2012, pp.163-172.
- BROWN Jennifer y SILVESTRI Marisa (2020), “A police service in transformation: Implications for women police officers”, *Police Practice and Research*, 21(5), 459–475.
- CALANDRÓN, Sabrina (2019) “Minutas luchadoras: género y políticas públicas en estudios empíricos sobre las fuerzas policiales argentinas”, *Revista Sudamerica* ISSN 2314-1174, N° 11, Diciembre 2019, pp. 17-35.
- CÁMARA DE DIPUTADOS Y DIPUTADAS (2023), “Informe de la Comisión Especial Investigadora sobre el actuar de las autoridades de gobierno, en especial las relacionadas con la PDI y su alto Mando, respecto a diversas irregularidades y el posible tráfico de influencias (CEI 2)”, disponible en <https://www.camara.cl/legislacion/comisiones/informes.aspx?prmID=3402>
- CARRINGTON, Kerry; RODGER, Jess; SOZZO, Máximo y PUYOL, Ma. Victoria. (2022), “Re-teorizar el progreso de las mujeres en la policía: Una perspectiva alternativa desde el Sur Global”, en *Delito y Sociedad. Revista de Ciencias Sociales*, (54), <https://doi.org/10.14409/dys.2022.54.e0073>
- CASTRILLO-CASTRILLO, Sarah (2022), “Voces femeninas: manifestaciones de violencia de género hacia las mujeres en el cuerpo policial de la Fuerza Pública en la Dirección Regional de San José durante el 2019”, *Espiga*, vol.21 n.44 San José Julio/Diciembre 2022, p. 100-125.
- CHAN, Janet; DORAN, Sally & MAREL, Christina (2010) “Doing and undoing gender in policing”, *Theoretical Criminology*, 14(4), pp. 425-466.
- CIPER (2023) PDI registra 78 denuncias contra funcionarios de esa institución por agresiones sexuales: 24 casos involucran a menores”, disponible en <https://www.ciperchile.cl/2023/01/31/pdi-registra-78-denuncias-contra-funcionarios-de-esa-institucion-por-agresiones-sexuales-24-casos-involucran-a-menores/>
- COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, CIDH (2022), *Situación de Derechos Humanos en Chile, Informe 2022*, disponible en www.oas.org
- COPPOLA, Alondra (2012), “Subjetividad femenina en construcción: concepciones de identidad femenina dentro de la Policía de Investigaciones de Chile”, *Castalia*, Año 14, N° 21, 2012, pp. 71-93.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO, Gobierno de Chile (2023), *DT en Datos*, N° 11, 2023, disponible en www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-125272_archivo_01.pdf
- EL DINAMO (2022), “Un total de 148 carabineros denunció ser víctimas de acoso y abuso sexual de parte de sus superiores”, disponible en <https://www.eldinamo.cl/pais/2022/05/28/un-total-de-148-carabineros-denuncio-ser-victimas-de-acoso-y-abuso-sexual-de-parte-de-sus-superiores/>
- EL MOSTRADOR (2022) “Isabelle Panes: la primera mujer trans en integrar Carabineros” disponible en <https://www.elmostrador.cl/braga/2022/07/29/isabelle-panes-la-primeramujer-trans-en-integrar-carabineros/>
- EMOL (2012), “Carabineros revoluciona con sus tenidas para funcionarias embarazadas” disponible

- <https://www.emol.com/noticias/Tendencias/2012/12/13/738257/Carabineros-revoluciona-con-sus-tenidas-para-funcionarias-embarazadas.html>
- ENUSC (2022), *Informe Encuesta Nacional Urbana de Seguridad Ciudadana con informacion desagregada por sexo y análisis de género*, agosto 2022, Departamento de estudios, Subsecretaría de Prevención del Delito, Ministerio del Interior y Seguridad Pública, disponible en <https://cead.spd.gov.cl/informacion-con-enfoque-de-genero/>
- GAUCHÉ MARCHETTI, Ximena (2017), “Planes de Acción Nacional sobre mujeres, paz y seguridad. Experiencias comparadas y proyecciones para el caso chileno”, *Revista de Derecho*, Valdivia, Vol.30 N ° 2, Valdivia, diciembre de 2017, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502017000200009>
- GODOY HIDALGO, María Cosette; PÉREZ, Fabiola Miranda (2013) “El Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) de Género en Chile: Impacto sobre las prácticas de los funcionarios”, en BAÑÓN I MARTÍNEZ, Rafael y TAMBOLEO GARCÍA, Rubén, *Gestión de la Escasez: Participación, Territorios y Estado del Bienestar. Experiencias de Gobernanza y Gestión Pública*, GOGEP Complutense, 2013, 978-84-616-5186-3. hal-03812746.
- HEIDENSOHN, Frances (2008), “Gender and Policing”, en NEWBURN, Tim (Ed.), *Handbook of Policing*, 2nd Edition, 2008, London: Willan.
- INSTITUTO NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS (INDH) (2017), *Estudio Exploratorio Sobre la Percepción de la Situación de Derechos Humanos en Carabineros de Chile*, disponible en <https://bibliotecadigital.indh.cl/items/dedd5caa-e2a9-4584-ae23-685e5026546a>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS DE CHILE (INE) (2016), *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2015. Síntesis de resultados. La dimensión personal del tiempo*, disponible en <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/genero/uso-del-tiempo>
- LAMADRID ALVAREZ, Silvia; BENITT NAVARRETE, Alexandra (2019) “Cronología del movimiento feminista en Chile 2006-2016”, *Estudios Feministas* , Vol. 27, No. 3 (2019), pp. 1-15.
- MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA (2023), *Cuenta Pública 2023*, disponible en <https://cuenta-publica.interior.gob.cl/>
- MUSEO HISTÓRICO DE CARABINEROS DE CHILE, *Avances y desafíos de la incorporación de la mujer en Carabineros de Chile*, disponible en <https://www.museocarabineros.cl/web/sitio>
- OBSERVATORIO DE SEGURIDAD PÚBLICA (OSP), Ministerio de Seguridad, Provincia de Santa Fe y Programa “Delito y Sociedad”; Universidad Nacional del Litoral (2020) Censo del Personal Policial, Informe de la Provincia de Santa Fe, disponible online <https://www.santafe.gob.ar/ms/osp/>
- POLICÍA DE INVESTIGACIONES (2006) *Cuenta Pública*, disponible en <https://www.pdichile.cl/centro-de-prensa/cuentas-p%C3%BAblicas>
- POLICÍA DE INVESTIGACIONES (2018) “PDI Primera institución lactivista del Estado”, disponible en <https://www.pdichile.cl/centro-de-prensa/detalle-prensa/2018/01/15/pdi-primera-instituci%C3%B3n-lactivista-del-estado>
- REVISTA DETECTIVE, Jefatura Nacional de Asuntos Públicos, Policía de Investigaciones, disponible online <https://www.pdichile.cl/centro-de-prensa/revista-detective>
- REVISTA INSTITUCIONAL CARABINEROS DE CHILE, Departamento de Comunicaciones Sociales, Carabineros de Chile, disponible online <https://www.revistacarabineros.cl/>

- SÁEZ LARRAVIDE, Carlos (2012), “Equidad de género en organismos policiales: la experiencia de la PDI”, *Revista Estudio Policiales. Policía de Investigaciones de Chile*.
- SILVESTRI, Marisa (2017), “Police Culture and Gender: Revisiting the 'Cult of Masculinity'”, en *Policing: A Journal of Policy and Practice*, Volume 11, Issue 3, September 2017, pp. 289-300.
- SIRIMARCO, M. (2021). Sexo, violencia y desigualdad. Mujeres en la policía. *Delito & Sociedad. Revista de Ciencias Sociales*, 30 (51), pp.1-22.
- SIRIMARCO, Mariana (2022a) “De la policía opresora al feminismo excluyente. Tensiones y disputas hacia y desde el movimiento amplio de mujeres (Buenos Aires, 2019)”, *PUBLICAR-En Antropología y Ciencias Sociales*, Año XX N° XXXII// Julio 2022 - ISSN 0327-6627-ISSN (en línea) 2250-7671.
- SIRIMARCO, Mariana (2022b). La trama institucional del miedo. Violencia (sexual) policial contra mujeres policías. *Revista de Antropología Social*, 31(1), pp.117-127.
- SOLA-MORALES, Salomé; QUIROZ CARVAJAL, Carla (2021) “El Mayo feminista chileno de 2018, en la cresta de la cuarta ola. Uso y apropiación de las redes sociales”, *Revista Punto Género* N.º 15 Junio de 2021, ISSN 0719-0417 / 201-232.
- SOZZO, Máximo et al (2021), *Trayectorias y roles laborales de las mujeres policías de la provincia de Santa Fe*. Universidad Nacional del Litoral/Gobierno de Santa Fe/ Consejo Federal de Inversiones.
- TENA, Olivia (2019), “Violencia laboral en mujeres policías. Algunas reflexiones sobre lo policial como objeto de estudio del feminismo”, en RAVELO BLANCAS, Patricia y BOSCH HERAS, Monserrat (coords.) *Violencias y feminismos. Desafíos actuales*. Ediciones y Gráficos Eón, Ciudad de México.
- VILLALOBOS, Pamela (2007), “ Participación de las Mujeres en las Fuerzas Armadas y de Orden”, Fundación Chile 21/PNUD. Disponible en <http://www.memoriachilena.cl/archivos2/pdfs/MC0066456.pdf>
- ZINGALES, Rosalia (2013), “Vivencia del acoso sexual en el trabajo, afrontamiento y respuesta institucional: Caso funcionarias policiales en Venezuela”, *Salud de los Trabajadores*, 21(1), 41-56.