

Mujeres policías: planteamiento metodológico de una investigación de caso

Marta Ibáñez (mibanez@uniovi.es)

Aroa Tejero

Inés Villamil

Palabras clave: mujeres policía, segregación ocupacional

Versión inicial. Por favor NO CITAR

Agradecimientos: Esta investigación se desarrolla dentro del grupo *Mujeres en Mundos de Hombres*, subvencionado por el Plan Nacional de Investigación desde 2011 (MICINN-12-FEM2011-25228 y CSO2014-54339-P).

Página web del grupo de investigación:

<http://www.unioviedo.es/mibanez/MujeresEnMundosDeHombres.htm>

Introducción

¿Por qué es importante que haya mujeres en la policía? Los argumentos a favor de que el personal de la policía refleje la propia diversidad de la sociedad a la que sirve son numerosos. No sólo desde el punto de vista moral se entiende que es deseable que el conjunto de la sociedad civil tenga similar acceso al cuerpo policial. También desde el punto de vista de la eficacia pues será mejor aceptado por el conjunto de la ciudadanía; además de que contará con una mayor variedad de medios para realizar su trabajo. En este esfuerzo de diversidad se encuentra el acceso paritario de mujeres.

El grupo de investigación “Mujeres en Mundos de Hombres” (financiado por el Plan Nacional desde 2011 -MICINN-12-FEM2011-25228 y CSO2014-54339-P) inicia en 2016 el análisis de la situación del colectivo femenino dentro de la Policía Nacional.

El objetivo principal que persigue la investigación es estudiar a las mujeres policías, especialmente sus trayectorias de inserción más exitosas, pero también las barreras que han tenido que superar y las formas de hacerlo, además de los elementos organizacionales, personales o de cualquier tipo que han podido facilitar dicha inserción; con la idea última de listar aquellas prácticas que favorecen la superación de la segregación laboral. Pero, para llevarlo a cabo, se hace imprescindible un objetivo secundario: conocer la propia institución, pues sólo desde la contextualización de las trayectorias podremos entenderlas. En este sentido, es necesario tener una visión lo más amplia posible de la cultura organizativa de la propia institución. Y, además, conocer cómo ha ido cambiando desde su aparición la idea del trabajo policial, históricamente, en su procedimiento, incluso filosóficamente; pues, como se verá, la definición del trabajo policial es clave para legitimar o no la presencia femenina en la actividad.

Encontrándonos en el inicio de un proceso de investigación que esperamos se alargue unos años, los objetivos anteriores se insertan en unos objetivos generales de investigación más extensos y concatenados. En primer lugar, hacer visibles a las mujeres. Describir la evolución y la situación de las mujeres desde el punto de vista de la igualdad formal¹. Para en un segundo momento estudiar a las mujeres, sus propias trayectorias; haciendo especial hincapié en los problemas que son más femeninos: conciliación, acoso, carrera ascendente, movilidad geográfica. Uno de estos problemas

¹Un aspecto muy especializado de este primer objetivo es el de describir el trabajo policial de las mujeres, sobre todo el de patrulla, analizando su desempeño. (A lo largo de la década de los 70, en los EEUU aparecen investigaciones centradas en la evaluación de dicho desempeño. El primero y seminal es el de Bloch y Anderson (1974), que analizan a las mujeres policías de Washington DC. Sulton y Townsey (1981) resumen los resultados de ocho de estas investigaciones. En estas investigaciones se ha de poner el rendimiento femenino en función de la actitud de los colegas varones y de la ciudadanía en general.)

más femeninos tiene que ver con la integración y el concepto de “trabajadora invitada”. Aquí es donde aparece un tercer objetivo, el que se centra en los hombres, pretendiendo entender las masculinidades, problematizándolas. Especialmente la cultura machista. Esperando que el camino recorrido nos sirva para alcanzar una cuarta meta: comparar la situación de estas mujeres policías con las de aquellas que trabajan en otras ocupaciones muy masculinizadas y con ello teorizar sobre género y por lo tanto sobre el patriarcado.

En paralelo a estos objetivos, esperamos que en una investigación que nace con voluntad tan amplia, surgirán algunas preguntas sobre el propio trabajo policial. Por ejemplo, cuando hablamos de la eficacia de las mujeres policía se abre todo un campo sobre la propia definición de dicha eficacia en el trabajo policial. ¿Son las mujeres eficaces en el trabajo de patrulla? ¿Lo son los hombres? ¿Cuál es la importancia del saber profesional a la hora del mantenimiento del orden público? O, por el contrario, ¿el orden público es más una cuestión de estar pendiente de los pequeños problemas, dentro de la teoría de las ventanas rotas? ¿Qué impacto está teniendo el proceso de integración de mujeres en las patrullas? ¿Y en el resto de especialidades? ¿Cambian los métodos policiales cuando aumenta la proporción de mujeres?

Nuestro interés atiende a una preocupación compartida en el entorno occidental. Estudios recientes plantean que las mujeres han dejado de aumentar su proporción en la policía en los países más avanzados, e incluso que están bajando su número (Cordner & Cordner, 2011; Prenzler et al., 2010; Ulicki, 2011; Van Ewijk, 2012). Esto puede inquietar, si tenemos en cuenta que no se ha conseguido en ningún país el 30% de efectivos femeninos, y la investigación apoyada por la Asociación Británica de Mujeres Policías, sugería en 2006 que para que se llevase a cabo una progresión adecuada de las mujeres policías, además de integración cultural, eran necesario un mínimo de un 35% (Brown et al., 2006). Tras una época en la que se consigue la igualdad formal, las formas de discriminación cambian y se hacen más sutiles (4 ref. de 2002-6 en Prezler, 2013: 117)

En un estadio tan inicial de nuestra investigación, la comunicación que se presenta pretende e un primer momento contextualizar la moderna definición de la policía, para posteriormente hacer explícitos los planteamientos teóricos detrás de las decisiones metodológicas que se van adoptando. Estas decisiones metodológicas se refieren a dos aspectos fundamentales: el guion de las entrevistas, dependiente del marco teórico de referencia; y el diseño de la muestra cualitativa, relacionada sobre todo con las estructuras (explícita y latente) de la organización.

Definición de la policía: la policía moderna

En qué consiste el trabajo policial es un campo de discusión tanto en el plano más teórico como

en el aplicado. La literatura señala dos ideas/construcciones enfrentadas del trabajo policial con fuerte repercusión para las facilidades de integración de las mujeres: la coactiva y la de servicio. La visión coactiva implica el uso del poder y de la fuerza (física). Una visión tradicional de la policía donde las mujeres serán siempre las “invitadas”. Por ejemplo, piénsese en la ya clásica definición de la Policía de Bayley (1985: 7): “Son las personas que son autorizadas por un grupo para regular las relaciones interpersonales dentro de dicho grupo, a través del uso de la fuerza. Esta definición tiene tres aspectos fundamentales: fuerza física, uso interno y autorización colectiva”. En esta definición, la organización de la policía es pública, especializada y profesional, y su característica distintiva es que están autorizados a usar la fuerza física para regular las relaciones interpersonales dentro de la comunidad.

Dick & Cassell (2004) recurren a un argumento ya desarrollado por Martin (1990) que plantea que, ya que muchos de los incidentes con los que los agentes de policía tienen que operar implican un elemento de conflicto latente, eso hace que entiendan que hay que usar la fuerza, y por lo tanto sea un trabajo masculino.

| |
|--|
| CONFLICTO LATENTE -> NECESITA USO DE LA FUERZA -> MASCULINO ES PELIGROSO -> |
|--|

¿Hay diferencia entre el trabajo policial real y la visión que los policías nos dan/tienen de él? Las investigaciones sobre las actividades de las patrullas policiales señalan que entre el 70 y el 85% de su tiempo lo dedican a actividades no relacionadas con los delitos. (Johnson et al, 1981: 17 citado en Heidensohn, 1992: 69). Múltiples investigaciones de los años 60 hasta los 80 van estudiando qué contenidos son los del trabajo policial, y concluyen que buena parte de sus actividades están relacionadas con servicios personales, ayuda en situaciones personales complicadas y en crisis personales y familiares. Además, que esta tendencia se ampliaría con el urbanismo y la modernización, pues a medida que aumente la individualización, en momentos de crisis se recurrirá más a instituciones públicas/estatales y menos la red informal.

En suma, numerosas investigaciones muestran que el trabajo policial implica una proporción mínima de lucha contra el crimen (Heidensohn, 1992; Morash & Greene, 1986) y una enorme proporción de servicio y atención a la comunidad, de mediación en el conflicto. Lo que se ha dado en llamar la “nueva policía” o en las policías locales, la policía de proximidad. Las condiciones de servicio de esta nueva policía, especialmente su capacidad de escucha y mediación retoman cualidades del estereotipo femenino, lo que facilitaría su integración.

El guion de las entrevistas

Una de las fuentes primarias de información serán las entrevistas en profundidad a las mujeres

policías. El grupo de investigación “Mujeres en Mundos de Hombres” en el que esta investigación se inserta comparte una metodología común, con la idea de facilitar la comparación a posteriori entre las distintas ocupaciones masculinizadas. En concreto, el tipo de entrevista es híbrida, en la que se intenta obtener, por una parte, información objetiva sobre la ocupación en sí (entrevista a experto/a): su sistema de relaciones laborales, la organización en la que se inserta la trabajadora, los contenidos de los trabajos ... Por otra parte, también es una entrevista en profundidad, donde la entrevistada cuente su biografía, (la metáfora del viajero, en la que la entrevistada guía a la entrevistadora por el viaje de su vida). Y por último, también busca una profundización temática tras la narración biográfica, (la metáfora del minero), cuando la entrevistadora pregunta directamente sobre algunos de los elementos teóricos clave en su ocupación².

En el guion común, las partes a recoger se dividen en: toma de decisiones para entrar en la ocupación, entrada al empleo, situación en la organización y como trabajadoras (cultura laboral e integración) y derechos y acción positiva. Además, podemos incluir aspectos específicos que tienen trascendencia teórica en el caso de las mujeres policías.

Imagen previa de la ocupación (el problema de la violencia)

La visión de que la policía debe usar la violencia es uno de los pilares de la profesión. Bajo esa idea, las mujeres no son bien venidas por tener una tendencia más pacífica. Frente a esta hipótesis de partida, la investigación de Paoline (2008) muestra que en dos localidades americanas (Indianapolis, Indiana y San Petersburgo, Florida) las mujeres policía, en contra de la asunción tradicional, no son reacias a utilizar la coerción, tanto la física como la verbal. Las diferencias con sus homólogos masculinos son muy leves, no sólo en la prevalencia de cada comportamiento, sino también en los factores explicativos asociados comúnmente a estos comportamientos.

Un objetivo de las entrevistas será entender la visión previa que las mujeres policías tenían sobre la profesión, jugando con los aspectos “monopolio de la violencia legítima” versus “servicio público”. ¿Qué significa que una entrevistada justifique su elección profesional aludiendo a su gusto o a la vocación? Sólo entenderemos esa respuesta conociendo qué idea de la policía hay detrás. Además, esta idea ¿cambia a lo largo de su trayectoria laboral -entre la decisión de prepararse para el examen de acceso, los primeros años de experiencia en el cuerpo y una experiencia más larga?

Por otra parte, las situaciones violentas pueden entenderse como un momento de prueba para la mujer policía delante de sus compañeros, dentro del “fenómeno de demostración” que la literatura sobre minorías en el puesto de trabajo va analizando desde el trabajo seminal de Kanter (1977). Nos

² El tipo de entrevista se explica con mayor profundidad en Ibáñez (2016).

interesa saber si nuestras entrevistadas han tenido que manejar situaciones difíciles, cómo las resolvieron y que lecciones pudieron aprender de ellas. Con ello, inquirir sobre su visión de la actitud de las mujeres policía (en general) ante las situaciones violentas y su comparación con la forma en la que las manejan los varones. Estas reflexiones nos llevarán a una mayor profundización sobre la importancia que tiene la fuerza física y/o el estar en forma en el trabajo policial. Será interesante relacionarlo con la capacidad de generar autoridad y la deliberación sobre las fuentes de la autoridad.

Por último, el aspecto de la violencia (y la autoridad) nos puede llevar al cuestionamiento de la propia imagen femenina y a la construcción de las identidades de género, en la idea de que la idea esencialista de lo femenino está asociada al servicio y el cuidado, mientras que en general los miembros de la policía sienten que son policías las 24 horas del día. Por ejemplo, cuando no estás trabajando, ¿cómo manejan situaciones de conflicto –en un bar, en una fiesta?

Asignación de puestos y contenidos del trabajo

La investigación seminal de Peter Bloch y Deborah Anderson (1974) compara el trabajo de patrulla en Washington DC de 85 mujeres y 85 varones recién entrados al cuerpo (1972). Dos grupos similares en todas las características que podrían ser relevantes³. Sus principales resultados se refieren a la asignación de trabajo, (también al desempeño y las actitudes características que no se analizarán en este paper). En esta investigación se asignaba a las mujeres en mayor proporción actividades dentro de la comisaría, y por lo tanto estaban menos tiempo patrullando por las calles, en los coches. Y, algo curioso, aquellas mujeres con un alto desempeño tendían a ser reasignadas a una actividad interior, mientras que los hombres que eran reasignados al interior eran los que peor desempeño presentaban (Bloch & Anderson, 1974: 5)

Según Young (1991: 64) las especialidades policiales son centrales en el estatus de los policías. Cuanto más masculinas mayor prestigio y más centrales en la cosmología policial. Según sus palabras, hay especialidades que no comportan “ser un verdadero policía”. En Reino Unido, la mayoría de los deberes de las primeras mujeres policías se encaminaron a aquellas especialidades que no querían los varones y que se consideraban más apropiadas para ellas: menores en riesgo, maltrato doméstico, agresión sexual. Es decir, especialidades más próximas al “servicio policial”.

En el caso español, tras el ingreso a la Academia Nacional de Policía de Ávila y con la superación del curso de formación (de un año de duración para los policías y de dos para los inspectores), se elige destino. Conocer los criterios de esta elección nos debería mostrar hasta qué

³ Excepto que había más mujeres negras (68% frente a 42) y tenían más niños (54% de las mujeres tenían hijos frente al 31% de los varones).

punto las mujeres policía se sienten atraídas por unas u otras especialidades. Una vez en el destino, el siguiente aspecto a tener en cuenta será los contenidos concretos del puesto, en la idea de que los puestos puedan tener diferentes contenidos ocupados por varones o mujeres.

Carrera ascendente y promoción

Por último, un aspecto ciertamente particular de la ocupación de Policía Nacional es la carrera laboral. En la carrera policial hay dos puertas de entrada: desde abajo a la escala básica con los estudios de bachiller aprobados y a la escala ejecutiva de Inspector, con estudios superiores. Como se aprecia en la tabla posterior, en los dos puertos de entrada la proporción femenina es mayor que en el resto de puestos, lo que nos hace sospechar que la carrera ascendente será más difícil para las mujeres.⁴ Además, el porcentaje de mujeres es mayor en el cuerpo de Inspectores que en el de la escala básica de la policía.

Tabla 1. Cifras absolutas y porcentaje de mujeres en las distintas escalas a fecha del 2 de octubre de 2012

| ESCALAS | Total | Mujeres | Porcentaje femenino |
|---------------------|--------|---------|---------------------|
| Comisario Principal | 140 | 1 | 0'72% |
| Comisario | 342 | 10 | 2'92% |
| Inspector Jefe | 2.092 | 116 | 5'55% |
| Inspector | 3.682 | 559 | 15'18% |
| Subinspector | 5.304 | 496 | 9'35% |
| Oficial | 6.192 | 790 | 12'76% |
| Policía | 50.475 | 6.686 | 13,25% |

Fuente: Cuerpo Nacional de Policía.

El acceso a Inspector es de dos tipos, por promoción interna y por turno libre. En los últimos datos con los que contamos de la Academia Nacional de Policía, en el año 2015 el porcentaje femenino que aprobó la escala ejecutiva fue el 24,43% (131 puestos). Pues bien, por turno libre entraron 60 personas, de las que eran mujeres el 41%; mientras que por promoción interna (antigüedad más concurso-oposición) entraron 71 personas, un 9,86% mujeres.

Nuestras primeras pesquisas parecen señalar que el ascenso a Inspector supone la movilidad geográfica, y esta podría ser una razón por la que las mujeres no optan a esta promoción interna. Aquí, el análisis por cuestionario parece más enriquecedor.

La muestra cualitativa

Tras la primera fase de investigación, los elementos a considerar en la elaboración de la muestra de entrevistas son: la especialidad, la generación y las cargas familiares.

⁴ Se necesita mayor profundización en los datos, pues la proporción de entrada de mujeres en los años anteriores era menor. En realidad, se ha de comparar según la proporción de mujeres “elegibles” para el ascenso.

La especialidad intenta recoger el grado más o menos coactivo, más o menos de servicio, de los contenidos del trabajo de cada especialidad. Es necesario elaborar un mapa de las diferentes especialidades, conociendo el número de efectivos en cada una de ellas y la proporción de mujeres trabajando. A día de hoy (3 de mayo de 2016), el Instituto de Estudios Policiales ha recogido la petición de estas investigadoras y esperamos contar con esa información en breve.

Las cargas familiares serían la explicación central a la menor disposición femenina a la movilidad geográfica, imprescindible en algunos movimientos de carrera ascendente. La búsqueda de conciliación entre las obligaciones del cuidado y los horarios laborales también pueden ser muy explicativos de ciertas decisiones a la hora de elegir destinos.

Por último, la generación nos puede dar una idea del grado en el que va cambiando tanto la propia institución como las mujeres que entran en ella.

Conclusiones

Nos encontramos en el inicio de una investigación que, contra todo pronóstico, es novedosa en el entorno español. Pese al ingente examen sobre las mujeres policías que desde los años ochenta se llevan a cabo en los países anglosajones y en muchos países europeos; las autoras no conocen análisis independientes desde las ciencias sociales del cuerpo de la Policía Nacional. Por ello, un primer objetivo al escribir esta comunicación es dar a conocer nuestro empeño a los compañeros sociólogos especialistas del Grupo de Trabajo 14 "Sociología Jurídica y Criminología". Desde estas páginas les exhortamos a hacernos llegar aquella bibliografía relacionada, sobre todo sobre la Policía Nacional, a la que no estemos accediendo.

Como señalábamos en la introducción de esta comunicación, nuestros objetivos generales son amplios (desde el primero y básico de visibilizar la situación de las mujeres en el trabajo policial al cuarto de profundizar en el concepto y evolución del patriarcado). Sin embargo, nuestro objetivo aplicado es más concreto: listar aquellas medidas y buenas prácticas que favorecen la integración femenina en la policía. Para ello queremos preguntar a las propias protagonistas, a las mujeres que han hecho de la policía su profesión (y muchas veces su vida), para que desde su experiencia nos den las claves de las trayectorias exitosas. La entrevista parece la técnica más apropiada, por ello en estas páginas se ha profundizado en las dos grandes cuestiones asociadas a esta técnica: qué queremos saber (el guion de la entrevista) y de quién lo queremos saber, qué posiciones estructurales marcarán las distintas trayectorias (el diseño de la muestra cualitativa).

En el momento en el que se encuentra la investigación hay muy pocas cosas cerradas. Además, tampoco consideramos oportuno fijar excesivamente el diseño de una investigación de tipo cualitativo, como la que se emprende, es decir, nuestra intención es estar atentas a todo aquello que pueda aportar un avance en el análisis de las mujeres en la policía. Por ello, desde aquí, se reitera la petición anterior. Cualquier comentario sobre aspectos a tratar en las entrevistas, posiciones estructurales dentro de la policía que puedan ser de interés, o sobre otros temas no abordados en estas páginas, son bien recibidos.

Bibliografía

- Bayley, D. H. (1985). *Patterns of policing. A Comparative International Analysis*. New Brunswick, NJ, Rutgers Univ. Press.
- Bloch, P. B., & Anderson, D. (1974). *Policewomen on Patrol: Final Report*. Washington DC, Police Foundation.
- Cordner, G., & Cordner, A. (2011). Stuck on a plateau? Obstacles to recruitment, selection, and retention of women police. *Police Quarterly*, 14(3), 207-226.
- Dick, P., & Cassell, C. (2004). The position of policewomen: a discourse analytic study. *Work, Employment & Society*, 18(1), 51-72.
- Ibáñez, M et al. (2015). *Mujeres en Mundos de Hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos*. MIMEO
- Kanter, R. M. (1977). Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *The American Journal of Sociology*, 82(5), 965-990.
- Martin, S. E. (1990). *On the move: The status of women in policing*. Washington, DC: Police Foundation.
- Morash, M. and Greene, J.R. (1986). Evaluating Women on Patrol: A Critique of Contemporary Wisdom, *Evaluation Review* 10(2): 230-55.
- Paoline, E. A., & Terrill, W. (2005). Women police officers and the use of coercion. *Women & Criminal Justice*, 15(3-4), 97-119.
- Prenzler, T., & Sinclair, G. (2013). The status of women police officers: an international review. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 41(2), 115-131.
- Sulton, C. G., & Townsey, R. D. (1981). *A progress report on women in policing*. Washington, DC: Police Foundation.
- Ulicki, T. (2011). 'Just the way things are': gender equity and sexual harassment in the South African Police Service. *Transformation: Critical Perspectives on Southern Africa*, 76(1), 95-119.
- van Ewijk, A. R. (2012). Diversity within police forces in Europe: A case for the comprehensive view. *Policing*, 6(1), 76-92.
- Young, M. (1991). *An inside job: Policing and police culture in Britain*. Oxford University Press, USA.