



Universidad Estatal a Distancia
Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades
Carrera de Ciencias Policiales

Voces femeninas en el cuerpo policial costarricense:
Violencia de género en la Academia Nacional de Policía
2018-2024

Equipo de investigación:

Msc. Ana Rita Argüello Miranda (encargada)

Lic. Kevin Mora Ávila (asistente)

Año: 2025

Tabla de contenido

Introducción	1
Contextualización	2
Antecedentes históricos de la Academia Nacional de Policía y la participación de mujeres policías en el Ministerio de Seguridad Pública.....	6
Problema de investigación	8
Justificación	10
Objetivos	12
Objetivo General:.....	12
Objetivos específicos:.....	12
Estado de la Cuestión	12
Marco teórico	18
Abordaje conceptual de la violencia de género	18
Aproximaciones a la legislación vigente en materia de género	1
Violencias de género en la Academia Nacional de Policías	1
Metodología de la investigación	4
Determinación de la población de estudio.	5
Análisis preliminar de la base de datos	5
Cálculo de la muestra para el estudio:	5
Instrumentos aplicados: encuesta y entrevistas	6
Consideraciones éticas	7
Matriz de consistencia metodológica	8
Discusión, análisis y presentación de resultados	11
Perfil de la muestra: Características sociodemográficas de las encuestadas.....	11
Sobre las participantes entrevistadas (aporte cualitativo)	15
Tipos de violencias de género	16
Diferencia de trato en el proceso formativo: Sexismo normalizado.....	16
Hostigamiento u acoso sexual en el Básico Policial.....	23
Otras formas de violencia: Psicológica, física y sexual.	27
Violencia Física.....	28

Violencia Psicológica	29
Violencia sexual	31
Contexto de las manifestaciones y relaciones de poder	32
Perfil de víctimas	33
Perfil de victimarios	38
Actuación institucional	41
Conclusiones	49
El sexismo como parte de la cultura interna de la Academia Nacional de Policías:	51
El acoso sexual es una práctica normalizada, especialmente desde las figuras de poder sobre las estudiantes:	51
Las manifestaciones de violencia física, psicológica y sexual también forman parte de las vivencias experimentadas por las mujeres durante el Curso Básico Policial:	52
Factores de vulnerabilidad identificados en los perfiles:	53
Percepción de la actuación institucional:	53
Recomendaciones	55
1. Aprovechar la concentración de hombres en formación policial para abordar la educación en nuevas masculinidades:	55
2. Oportunidad para el rediseño de las estrategias de capacitación y prevención de la violencia de género, en especial del acoso y hostigamiento sexual:	55
3. Innovación para la igualdad: revisión y evaluación de la cultura institucional.	56
Fuentes consultadas	57
Anexos	63

Introducción

La violencia de género es una problemática persistente que afecta profundamente las experiencias cotidianas de las mujeres, manifestándose tanto en los espacios privados, como el entorno familiar, así como en los espacios públicos, incluyendo la educación, el trabajo y las zonas comunes. Este fenómeno no se limita a eventos aislados, sino que opera de manera continua a lo largo de las distintas etapas y contextos de la vida de mujeres y niñas.

Esta violencia no distingue ámbitos, ejerciéndose con diferentes grados y frecuencias en todos los espacios de interacción social. Representa una vulneración constante a los derechos fundamentales de las mujeres, causando daño físico, sexual y psicológico en el ámbito público y privado. En el contexto de las instituciones de seguridad pública, estas problemáticas adquieren particular relevancia debido a las dinámicas de poder y las estructuras jerárquicas que caracterizan el entorno policial.

El presente estudio busca analizar, desde un enfoque de género, las experiencias de las mujeres que cursaron el nivel básico policial en la Academia Nacional de Policías de la Fuerza Pública de Costa Rica durante el periodo 2018-2024. Se pretende identificar las principales manifestaciones de violencia de género, los eventos de discriminación y los desafíos institucionales que enfrentan las mujeres en el proceso formativo. Este análisis permitirá no solo visibilizar las barreras que enfrentan las mujeres dentro de estas estructuras, sino también exponer los principales desafíos y áreas de mejora a nivel institucional.

A través de un enfoque mixto, a nivel metodológico, este estudio integra datos estadísticos con experiencias personales de las personas sujetas de estudio. Para la recopilación de datos cuantitativos, se aplicó una encuesta mediante un formulario en línea dirigido a una muestra representativa de mujeres que cursaron el nivel básico policial. Asimismo, se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas para profundizar en los hallazgos y explorar con mayor detalle las experiencias y percepciones de las participantes sobre la violencia de género y la discriminación en la Academia Nacional de Policías.

Contextualización

La violencia y discriminación contra las mujeres es una violación de derechos humanos que impacta su calidad de vida, agencia y autonomía en la toma de decisiones. Los efectos de estas violencias se manifiestan en la salud física y mental de mujeres, afectando relaciones familiares, el desempeño laboral y el acceso a oportunidades. Datos del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) de la CEPAL señalan que entre el 60 % y el 76 % de las mujeres de la región, es decir, aproximadamente 2 de cada 3, han experimentado algún tipo de violencia de género en distintos ámbitos de su vida¹.

La violencia contra las mujeres no es un hecho aislado, sino una realidad recurrente a lo largo de sus vidas, manifestándose de manera física, sexual, psicológica, económica o patrimonial. También es un grave problema de salud pública, por lo que su prevalencia ha llevado a la construcción de políticas nacionales para su atención especializada, así como la ratificación de instrumentos internacionales para la prevención, atención y sanción de la violencia y discriminación contra las mujeres.

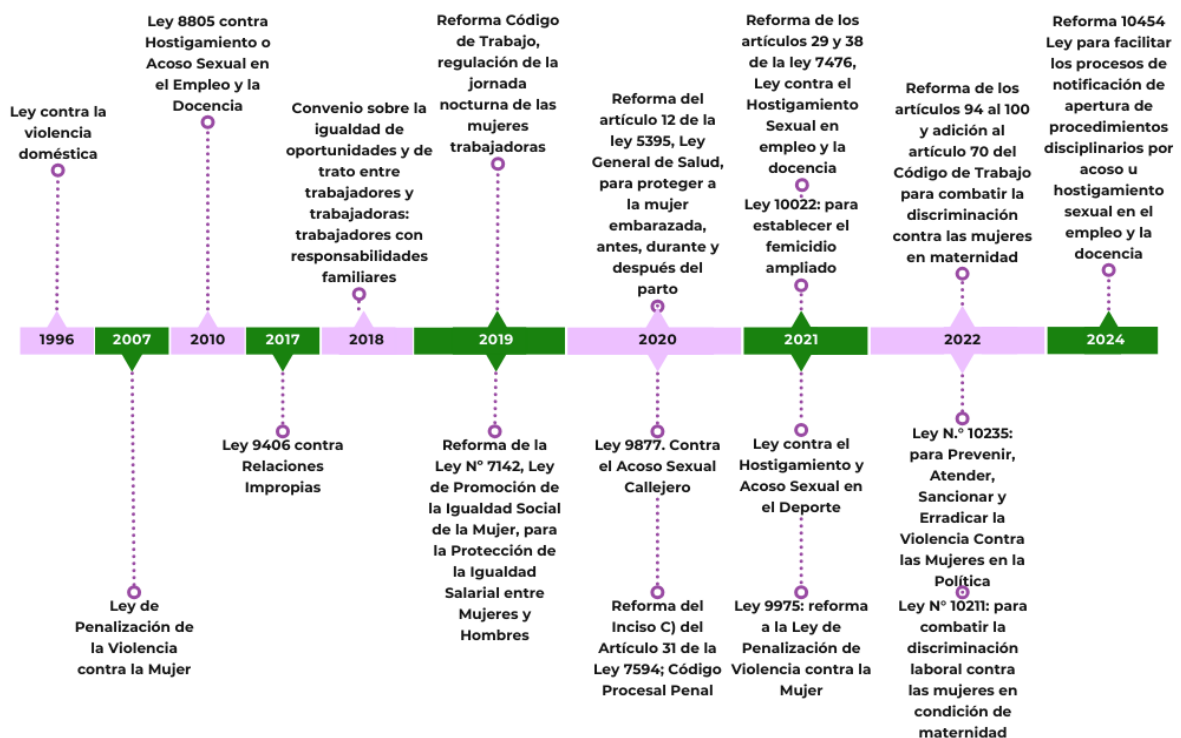
En el caso de Costa Rica se han ratificado la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” y la Plataforma de Beijing. Estos instrumentos son clave para la protección de los derechos de las mujeres y la erradicación de la discriminación y la violencia de género porque obliga a los Estados a garantizar la igualdad en todos los ámbitos y a reconocer la violencia contra las mujeres como una violación a los derechos humanos y, hace exigible su prevención y sanción.

El país ha venido promulgando desde 1996 nuevas leyes que permitan castigar y promover la erradicación de las violencias de género. Actualmente el país cuenta con un marco normativo robusto en materia de violencia contra las mujeres, tales como: a) Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres (LPVCM) N°8589 y sus reformas; b) Ley

¹ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), “Poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas y al femicidio: reto clave para la construcción de la sociedad del cuidado”, *Violencia Femicida en Cifras: América Latina y el Caribe*, N° 1, Santiago, 2023. Página 3.

N°8688 Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y Violencia Intrafamiliar, c) Ley de protección a víctimas, testigos y demás sujetos intervinientes en el proceso penal, reformas y adición al Código Procesal Penal y al Código Penal, d) Ley N°9095 Contra la Trata de Personas y Creación de la Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas y, e) Ley N°9406 para el fortalecimiento de la protección legal de las niñas y las adolescentes mujeres ante situaciones de violencia de género asociadas a relaciones abusivas, entre otras, f) Ley N° 7586. Ley contra la violencia doméstica. La imagen 1 muestra una línea del tiempo con el progreso y algunas de las reformas legales clave que han fortalecido la protección de las mujeres contra diversas violencias de género.

Imagen 1. Panorama de la sanción de leyes y reformas para prevenir, sancionar y erradicar las violencias de género en Costa Rica.



Fuente: elaboración propia con base al Sistema de Información Jurídica de Costa Rica.

A pesar de las leyes promulgadas y los acuerdos ratificados, Costa Rica registró en 2022 un total de 12.038 denuncias por delitos de índole sexual contra mujeres, lo que convierte a esta categoría en la cuarta causa de delito en el país. Solo es superada por los delitos contra la propiedad y contra la vida (femicidios), todos ellos contemplados en la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres. En el país entre 2018 y 2023 fueron solicitadas un total de 25 900 medidas de protección, en promedio de 142 medidas de protección por día, y, entre 2018 y 2022 un total de 104 279 casos entrados por concepto de delitos contra la Ley de Violencia Doméstica.²

Así mismo durante el año 2024 (al 9 de octubre del 2024), ocurrieron 60 muertes violentas de mujeres, de las cuales 21 son femicidios y 41 están pendientes de clasificar.³ En el primer semestre del año 2025, veinte mujeres han sido asesinadas (femicidios), tres de ellas en un trágico intervalo de apenas 12 horas. Estos datos exponen los niveles de violencia que enfrentan las mujeres en su vida pública y privada en Costa Rica. Aunque en términos jurídicos el país tiene un marco especializado para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género contra las mujeres es evidente que aún faltan muchos más esfuerzos para que consigan vivir una vida plena, autónoma y con garantía de derechos tan básicos como transitar en espacios públicos de manera segura.

Las violencias de género afectan todos los ámbitos de la vida cotidiana de las mujeres, por lo que es de esperar que este fenómeno estructural permee e impacte a las instituciones públicas del país. Durante el 2022-2023 las instituciones costarricenses presentaron un aumento en los casos de hostigamiento sexual⁴, aun así, en el caso de las diferentes formas de violencia de género se mantiene un sub registro importante de casos que nunca llegan a reportarse o denunciarse. Las instituciones de Costa Rica enfrentan desafíos en la prevención y sanción de estas conductas, en un contexto marcado por estructuras organizacionales rígidas y predominantemente discrepantes a discutir estas temáticas.

² Poder Judicial de la República de Costa Rica. Acceso el 9 de octubre del 2024. <https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/index.php>

³ Poder Judicial de la República de Costa Rica. https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/images/Estadisticas/Femicidio/Documentos/Femicidios_2024-dm-13-11-24.pdf

⁴ Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica. Informe anual de labores 2023- 2024. Acceso el 9 de octubre del 2024. https://www.dhr.go.cr/defensoria_transparente/informes_institucionales/informes/labores/documentos/20_informe_23_24.pdf. Páginas 43-44.

En el plano institucional, la mayoría de los casos de hostigamiento sexual denunciados y reportados ante la Defensoría de los Habitantes (DHR) corresponden a situaciones en las que las mujeres son las víctimas, representando el 90% de los casos. Entre las instituciones que más casos reportan están el MEP, la CCSS y el Ministerio de Seguridad Pública; este último con un acumulado de 87 casos resueltos entre 2018 y 2022⁵. A continuación, se presenta en la tabla 1 la cantidad de denuncias por acoso u hostigamiento sexual en el Ministerio de Seguridad Pública de 2018 a 2022. No hay estadísticas disponibles para 2023 y 2024.

Tabla 1: Casos de hostigamiento sexual reportados a la Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica, 2018-2022.

Institución	Año					Total acumulado
	2018	2019	2020	2021	2022	
Total reportado a la DHR	227	269	176	225	459	1180
Ministerio de Seguridad Pública	*	15	19	27	14	87

Fuente: Informe de la Defensoría de los Habitantes 2023-2024

Asociado a los datos presentados, en el año 2019 se desarrolló una investigación que identificó manifestaciones de machismo, acoso sexual y otras violencias de género dentro de cuerpos policiales en la Dirección Regional de San José. En el estudio citado, Castrillo describe que las mujeres de dicha Dirección sufren de ofrecimientos, manoseos y ofensas verbales dentro su espacio laboral. Sumando a una división de labores que coloca a las mujeres oficiales en ocupaciones inferiores, desvalorizando su trabajo. También, mostró que seis de cada diez mujeres entrevistadas han sido víctimas de discriminación y cerca de mitad se han sentido excluidas de actividades vinculadas con el oficio laboral.⁶

⁵ Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica. Informe anual... Páginas 43-44.

⁶ Sarah Castrillo-Castrillo. Voces femeninas: Manifestaciones de violencia de género hacia las mujeres en el cuerpo policial de la Fuerza Pública en la Dirección Regional de San José durante el 2019. Revista Espiga Vol. 21, N.º 44: 100-125 julio - diciembre 2022. DOI: <https://doi.org/10.22458/re.v21i44.4410>

Castrillo evidencia que, desde su ingreso a la Fuerza Pública, las mujeres oficiales enfrentan un proceso de integración más prolongado y exigente en comparación con sus pares masculinos. Esta situación no solo refleja las barreras estructurales dentro de la institución, sino que también pone de manifiesto la persistencia de desigualdades de género en el ámbito policial. A pesar de algunos avances, la equidad de género sigue siendo una meta lejana, con una participación femenina limitada en los espacios de liderazgo y toma de decisiones. Ante este panorama, resulta fundamental generar y fortalecer espacios de sororidad que promuevan la colaboración y el apoyo entre las mujeres dentro de la institución⁷.

A pesar de los avances legislativos y las políticas públicas implementadas para erradicar la violencia y discriminación contra las mujeres en Costa Rica, los datos evidencian la persistencia de este grave problema en todos los ámbitos de la vida cotidiana. Las cifras alarmantes de violencia física, sexual y psicológica, así como el incremento en los casos de hostigamiento sexual en instituciones públicas, demuestran que las estructuras organizacionales y culturales continúan siendo hostiles hacia las mujeres. Este panorama subraya la necesidad de profundizar en los esfuerzos en investigación académica para comprender las dinámicas de poder desiguales y contribuir a fortalecer acciones de protección y prevención de la violencia para las mujeres.

Antecedentes históricos de la Academia Nacional de Policía y la participación de mujeres policías en el Ministerio de Seguridad Pública

Desde la fundación de la segunda República se establecieron importantes hitos en la constitución y evolución de la Academia Nacional de Policías de Costa Rica. El primero de ellos fue la abolición del ejército el primero de diciembre de 1948, ratificado por la Asamblea Constituyente en 1949⁸, acto que permea una concepción civilista y no militar de las fuerzas

⁷ Sarah Castrillo-Castrillo. Voces femeninas: Manifestaciones de violencia de género...

⁸ República de Costa Rica. Constitución Política de la República de Costa Rica [recurso electrónico] / comp. Vinicio Piedra Quesada – 1ª edición – San José : Imprenta Nacional de Costa Rica, 2017.

https://www.imprentanacional.go.cr/editorialdigital/libros/textos%20juridicos/constitucion_politica_digital_edincr.pdf.

Artículo 12.

del orden costarricense, en ese momento se le denominó a la instancia encargada de la formación policial Escuela Cívico Militar y estaba adscrita al Ministerio de la presidencia⁹.

En 1964 se constituye la Escuela Nacional de Policía y para el año de 1979 se traslada al Ministerio de Seguridad Pública. El 26 de mayo de 1994 se crea la "Ley General de Policía" número 7410, como marco regulatorio y normativo bajo el que se organizan las diferentes fuerzas policiales del país. En el 2010 se estableció la Oficina de Igualdad y Equidad de Género como parte del compromiso de cero tolerancia hacia el acoso laboral y sexual, así como para promover una mayor participación de mujeres en el Ministerio de Seguridad Pública.

Recientemente, en el 2018 se formaliza, mediante la ley número 9552, la creación de la Academia Nacional de Policía como una Dirección General del Ministerio de Seguridad Pública, nombrada Francisco José Orlich Bolmarcich. La Academia Nacional de Policía tiene un enfoque policial y de derechos humanos para educar a los cuerpos de policía del país y cuenta con varias sedes, incluyendo Murciélago, Pococí y la sede Central, además de otras según sea necesario. El proceso educativo que brinda la Academia se enfoca en formación, capacitación, especialización e investigación sobre temas vinculados a seguridad¹⁰.

Al igual que el Ministerio de Seguridad Pública, la Academia tiene la responsabilidad de ejecutar acciones permanentes para la policía en materia de derechos humanos e igualdad de género con el fin de mejorar el servicio a las personas habitantes del país. Dichas acciones no deben estar sólo enfocadas en capacitaciones sino en promover la igualdad de acceso a puestos y jefaturas dentro de la Academia. No obstante, la integración de las mujeres en los cuerpos policiales ha sido un proceso tardío y limitado en Costa Rica.

Los primeros registros formales de mujeres en la policía datan de 1978 con la creación de la Policía Femenina, especializada en la atención de casos relacionados con mujeres dedicadas

⁹Ministerio de Seguridad Pública de Costa Rica (MSP). Historia del Ministerio de Seguridad Pública de Costa Rica. Acceso el 10 de octubre del 2024. https://www.seguridadpublica.go.cr/ministerio/documentos/historia_msp.pdf. Páginas 1-3.

¹⁰ Ministerio de Seguridad Pública de Costa Rica. Acceso el 10 de octubre del 2024. https://www.seguridadpublica.go.cr/estructura/viceministrou/academia_policia/

al trabajo sexual. En la década de los 90, se contabilizaban 60 mujeres oficiales cuyas funciones se ampliaron a la seguridad en escuelas, guarderías y parques.¹¹ Esta división histórica de funciones transversalizado por el género, es común en los centros de formación¹², sean escuelas, colegios e incluso en las academias policiales (mujeres policías sobre todo en labores secretariales, de cuidado infantil, entre otros), estos roles que se reproducen en las aulas, limitan la participación de mujeres en actividades físicas, subestimando sus capacidades y dividiéndoles en grupos por género.¹³ Este tipo de situaciones discriminatorias impactan la formación policial, para mantenerse dentro del sistema de formación, se termina transformando a las mujeres aspirantes en sujetos institucionales con identidad obligatoriamente masculina.¹⁴

De acuerdo con el estudio de brechas de género desarrollado en el año 2021, el Ministerio de Seguridad Pública registró 2882 mujeres policías (19%) y 12 856 hombres policías (81%) del total de los cuerpos policiales. En el caso de los cargos de jerarquía los hombres representan el 77% del total de los puestos de dirección y el 82% de las subdirecciones. A nivel administrativo 1096 puestos son ocupados por mujeres y 723 por hombres, lo que tiene relación con la distribución de tareas y trabajo sesgada por la división sexual del trabajo, de acuerdo con la Oficina de Igualdad y Equidad de Género¹⁵.

Problema de investigación

Las manifestaciones de violencia de género en Costa Rica siguen siendo un problema estructural. Las instituciones públicas como espacio de trabajo no son la excepción, la institucionalidad presenta cerca de 1180 casos reportados de hostigamiento o acoso sexual

¹¹ Ministerio de Seguridad Pública de Costa Rica. Revista digital Mujeres Policías Volumen 1 / enero-marzo 2023.

https://www.seguridadpublica.go.cr/oieg/acceso-paridad/grupo_mujeres_policias/revistas/revista_mujeres_policias_1ra_edicion.pdf Pág. 5.

¹² Consejo Nacional de Rectores (CONARE)-Programa Estado de la Nación. Noveno Informe de Estado de la Educación. 2023. Capítulo 4. <https://repositorio.conare.ac.cr/items/21a63b13-9a47-4dbe-a724-2c9980b4c17d>

¹³ Ministerio de Seguridad Pública de Costa Rica. Estudio de Brechas de Género en el Ministerio de Seguridad Pública. 2021, páginas 54.

¹⁴ Mariana Sirimaco. Marcas de género, cuerpos de poder. Discursos de producción de masculinidad en la conformación del sujeto policial. Cuadernos de Antropología Social, núm. 20, 2004, pp. 61-78 Universidad de Buenos Aires Buenos Aires, Argentina.

¹⁵ Ministerio de Seguridad Pública de Costa Rica. Estudio de Brechas de Género... páginas 55-56.

en los últimos cinco años, de los cuales el 90% de quienes reportan corresponden a empleadas públicas. Solamente en el año 2022 el 89,3% de las víctimas de manifestaciones de hostigamiento en el sector público fueron mujeres¹⁶. Estas cifras subrayan una persistente dinámica de violencia de género en los espacios estatales, a pesar de los esfuerzos legales como la sanción de la Ley 7476, “Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia”.

En los últimos años las instituciones públicas de Costa Rica registran un aumento en los casos de hostigamiento sexual, pasando de 176 casos en 2020 a 321 en 2023, lo que representa un incremento de 48 casos nuevos por año. Este crecimiento apunta a una problemática estructural en el Sector Público, siendo el Ministerio de Educación Pública (MEP) y la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) las principales instituciones involucradas. Sin embargo, esta dinámica no escapa de otras instituciones clave, como el Ministerio de Seguridad Pública (MSP), el cual en el año 2022 tuvo 14 casos de hostigamiento sexual, de los cuales solo resolvieron el 4,4% del total de casos reportados.¹⁷

De acuerdo con los datos reportados por el despacho del ministro del Ministerio de Seguridad Pública en el oficio MSP-DM-DVURFP-ANP-SCEN-DIR-SPAL-153-2025, la cantidad de casos reportados y atendidos únicamente de la Academia Nacional de Policías fue del 21, de los cuales 7 concluyeron en acciones de despido, 8 no tuvieron sanción, 1 se encuentra en trámite y 5 en amonestaciones sin goce de salario.¹⁸

El Ministerio de Seguridad Pública tiene casi 17000 personas funcionarias a su cargo, de las cuales el 77% son hombres, es decir, las mujeres representan menos de la tercera parte de fuerza de trabajo en la institución.¹⁹ En el caso de la Academia Nacional de Policías cuenta con 61 personas instructoras en una amplia mayoría hombres. En este sentido, cuentan con una estructura organizacional rígida y principalmente liderada por hombres; aunado a la estructura jerárquica de la Fuerza Pública que carece de mecanismos de control sólidos para evitar irregularidades de poder²⁰. Este escenario es el espacio ideal para que casos de acoso,

¹⁶ Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica, Informe anual de labores 2023... pág. 44-46.

¹⁷ Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica, Informe anual de labores 2023...

¹⁸ Ministerio de Seguridad Pública. Oficio MSP-DM-DVURFP-ANP-SCEN-DIR-SPAL-153-2025, San José, 1 de setiembre de 2025.

¹⁹ Ministerio de Seguridad Pública de Costa Rica. Estudio de Brechas de Género... páginas 55-56

²⁰ Sarah Castrillo-Castrillo. Voces femeninas: Manifestaciones de violencia de género...

hostigamiento u otras violencias de género puedan surgir, contrariando los esfuerzos institucionales desplegados en reglamentos, políticas y acciones institucionales.

Debido a lo anterior, la presente investigación se centra en identificar y analizar las principales manifestaciones y violencias de género que enfrentan las mujeres que se incorporan en la Fuerza Pública. Este estudio se enfoca en las estudiantes del Curso Básico Policial de la Academia Nacional de Policías (ANP), es decir, mujeres en etapa de formación, entre los años 2018 y 2024, dentro de la institución.

La Academia Nacional de Policías está bajo la Dirección General del Ministerio de Seguridad Pública, y posee el mandato de realizar labores de naturaleza policial y educativa de los diferentes cuerpos de policía en Costa Rica.²¹

La Academia es un punto de entrada y formación profesional para las futuras oficiales, donde confluyen hombres y mujeres en proceso de formación, lo que constituye un espacio estratégico para identificar y analizar violencias de género y desigualdades de poder. Analizar estas dinámicas desde las experiencias de mujeres estudiantes permite recolectar observaciones estadísticas sobre cómo las prácticas de poder y las violencias de género se podrían estar manifestando desde el inicio en su incorporación como oficiales.

Finalmente, la pregunta de investigación que motiva este documento es *¿Cuáles son las principales manifestaciones de violencias de género que enfrentan las mujeres estudiantes del Curso Básico Policial de la Academia Nacional de Policías de la Fuerza Pública de Costa Rica durante el periodo 2018-2024?*

Justificación

A pesar de los avances normativos en materia de igualdad de género y prevención de la violencia, las cifras evidencian que las instituciones públicas de Costa Rica continúan siendo espacios donde las mujeres enfrentan múltiples formas de violencia. En particular, el

²¹ Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley de Creación de la Academia Nacional de Policía N° 9552. Acceso el 12 de octubre del 2024.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=86689&nValor3=112594&strTipM=TC

Ministerio de Seguridad Pública, con una estructura organizativa predominantemente masculina y jerárquica, se convierte en un entorno propicio para la reproducción de estas dinámicas de poder. En este contexto, la Academia Nacional de Policías (ANP) representa un espacio clave para analizar cómo estas violencias se manifiestan desde la formación de las futuras oficiales, especialmente en el curso básico policial.

Esta investigación aborda la necesidad de explorar las experiencias de las mujeres en la Academia Nacional de Policía, específicamente en relación con posibles manifestaciones de violencias de género y discriminación durante su formación. Se elige a la ANP como parte del estudio porque en la formación de las policías es una pieza de ingreso a las vivencias tempranas de mujeres estudiantes para explorar las estructuras de poder y las dinámicas de género influyen en su desarrollo dentro de la ANP y su incorporación en la Fuerza Pública.

La pertinencia de este proyecto está alineada con el propósito de estudiar las condiciones de formación y los retos a los que se enfrentan las mujeres en la Academia. Al analizar estos aspectos, el estudio busca generar un entendimiento integral sobre las barreras de género que podrían existir dentro de la ANP, lo que resultará en propuestas de mejora para garantizar una formación más equitativa y profesional para las mujeres estudiantes, ofreciendo una base sólida para implementar y fortalecer las políticas institucionales.

Asimismo, en Costa Rica solo se dispone de un análisis en la materia (Castrillo 2022), lo cual revela la necesidad de investigar estas problemáticas en el sector público. Este estudio servirá como referencia para futuros estudios sobre la inclusión de género en la Policía, contribuyendo a la construcción de una base metodológica sólida en este campo de investigación. Esta investigación fue factible gracias al respaldo de la ANP en contribuir con la UNED. Desde la ANP se tuvo acceso a datos relevantes de las mujeres que han cursado la formación básica policial y la disposición de la academia para colaborar en la investigación.

Finalmente, este estudio busca contribuir a la construcción de una ANP más inclusiva y equitativa, en la que las mujeres puedan desarrollarse plenamente como policías, sin tener que enfrentar obstáculos adicionales por su condición de género. De esta forma, se alineará con los objetivos de la ANP de fortalecer las capacidades de los policías y garantizar una formación que se ajuste a las realidades de todos los miembros de la Fuerza Pública, independientemente de su género.

Objetivos

Objetivo General:

Analizar, desde un enfoque de género, las experiencias de las mujeres que cursaron el nivel básico policial en la Academia Nacional de Policías de la Fuerza Pública de Costa Rica durante el periodo 2018-2024, identificando las principales manifestaciones de violencias de género y los eventos de discriminación.

Objetivos específicos:

- Identificar las manifestaciones de violencia de género experimentadas por las mujeres que completaron cursos básicos en la Academia Nacional de Policías.
- Caracterizar los eventos de violencia y discriminación por condición de género que enfrentan las mujeres al ingresar al Curso Básico Policial, identificando el perfil de las víctimas y los victimarios, así como el rol institucional en estos hechos.
- Exponer los principales desafíos en materia de género identificados, así como las áreas de mejora a nivel institucional en el proceso de formación policial del curso básico policial de la Academia Nacional de Policías.

Estado de la Cuestión

Acerca de la temática de violencias de género la literatura es vasta, sin embargo, al estar enfocada en cuerpos policiales la misma se reduce a aproximadamente nueve textos académicos publicados entre 2013 y 2024 de diferentes países de América Latina y España. Esta selección de textos se presenta a modo de observar el ciclo de análisis de violencias de género y las acciones remediales ejecutadas por determinados cuerpos policiales para la atención de violencias de género.

Los textos se presentan de la siguiente manera: en primer lugar, la relación entre machismo y violencia en instituciones policiales. En segundo término, un análisis sobre la violencia de género en la formación de mujeres estudiantes de policía, seguido por un análisis sobre la inserción de mujeres en las fuerzas policiales y la masculinización de estas para ascender en la jerarquía policial; aunado un texto sobre inserción de mujeres en las fuerzas policiales catalanas. Seguidamente, se presenta un análisis sobre violencia de género en la Fuerza Pública de Costa Rica y finaliza con texto que profundiza en los desafíos de preparación en cuerpos policiales para enfrentar y abordar violencias de género.

Entrando en materia, sobre la vinculación entre el machismo, la violencia de género y las instituciones policiales, se puede identificar la investigación de María Hereñú, quien analiza el machismo y la masculinidad normativa en la institución policial y su vínculo con la violencia de género en Argentina, destacan en sus conclusiones que:

Si bien la violencia de género y el machismo exceden a la institución policial, debe tenerse en cuenta que, en estos casos, esa violencia se conjuga con la construcción de funcionarios masculinizados y dominantes y con el uso irrestricto y permisivo del arma reglamentaria. El trabajo policial coincide con el rol que se les ha asignado a los hombres en la historia de la división sexual del trabajo. Consecuentemente, es antagónico al lugar de cuidado, cautela y empatía que se les ha asignado a las mujeres. Además, la policía es una institución que se auto percibe masculina, aspecto que se ocupa de construir y resaltar²².

Sobre el impacto de la violencia de género en las mujeres estudiantes, se identifica el aporte de Héctor Betancur Giraldo, con su texto: Análisis de la violencia de género y su impacto en la mujer estudiante de Policía de la Escuela Carlos Eugenio Restrepo²³, en el caso de las escuelas policiales de Colombia. Este estudio demostró que en el caso de la policía

²² María Hereñú. El machismo en la institución policial: femicidios y violencia institucional. XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. 2019. Páginas 8-10.

²³ Héctor Betancur Giraldo. Análisis de la Violencia de Género y su impacto en la Mujer Estudiante de Policía de la Escuela Carlos Eugenio Restrepo. 2021. Análisis volumen 53 N° 99. DOI. <https://doi.org/10.15332/21459169.6805>

colombiana, parte de la formación y su relación con la herencia machista y militarista reproducían violencias sobre todo manifestaciones de violencia psicológica y emocional, así como situaciones de acoso sexual. Es importante hacer la distinción sobre la diferencia entre los modelos de formación policial, en este caso el colombiano tiene un enfoque militarista, mientras el costarricense presenta un enfoque civilista, no obstante, las desigualdades y violencias estructurales de género se pueden compartir.

Es importante rescatar que Betancur insiste en la responsabilidad que tienen las instituciones, como responsables directas de garantizar espacios libres de violencia y una vida libre de violencia en el caso de las mujeres:

“(…) para lo cual la institución debe mantener acciones encaminadas, desde la pedagogía y la prevención, a concientizar al personal que conforma la institución policial sobre la importancia del respeto de los derechos y libertades y sobre las implicaciones disciplinarias, judiciales y penales que poseen los actos de este fenómeno de género en contra de las mujeres en el país.²⁴

Otro de los trabajos desarrollados sobre la violencia de género y los retos que existen en la constitución de las fuerzas policiales, fue la investigación realizada por Elena Cobler Martínez, en su escrito titulado: El trabajo de la mujer policía²⁵. Cobler explica el proceso de inclusión de las mujeres en las fuerzas policiales españolas, con énfasis en la Comunidad Catalana. En el texto muestra una serie de barreras existentes de género, que no favorece la formación y ascenso de las mujeres en el sistema y jerarquía policial, como los tratos sexistas por sus superiores, el recargo en las labores de cuidado familiar, la brecha salarial, los estereotipos de género arraigados en la cultura institucional de las fuerzas policiales, entre otros. Así como, la influencia de los valores de la masculinidad hegemónica en muchas de las mujeres que acceden y logran subir en la escala policial. Al respecto la autora señala:

Los procesos de feminización de la Policía generan unos problemas fundamentalmente de origen social ya que están basados en una concepción cultural que asigna los papeles a desempeñar rígidamente en función del género, por lo tanto,

²⁴ Héctor Betancur Giraldo. Análisis de la Violencia de Género... pp 99

²⁵ Elena Cobler Martínez. El trabajo de la mujer policía, Revista Catalana de Seguridad Pública, marzo 2014. Acceso el 20 de octubre del 2024. <file:///C:/Users/anari/Downloads/ispc,+COBLER-MARTINEZ.pdf>. Pp. 106-129.

la discriminación no responde a criterios objetivos (...) las pocas mujeres que acceden al poder lo tienen que hacer demostrando que son más «duras» que los propios hombres. Para llegar a esos cargos de influencia han tenido que socializarse y mimetizarse en una cultura machista, empleando los mismos métodos y aún más duros que los que han empleado sus competidores del sexo opuesto.²⁶

En el caso venezolano, se ha estudiado la manifestación específica de violencia, denominada acoso sexual laboral o hostigamiento sexual (según la normativa costarricense), este análisis de Rosalia Zingales, es denominado Vivencia del acoso sexual en el trabajo, afrontamiento y respuesta institucional: Caso funcionarias policiales en Venezuela²⁷. En este caso, como parte de las conclusiones del estudio se recopilan experiencias de mujeres policías participantes de un encuentro regional y se concluye que: La forma de acoso sexual mayormente identificada por las mujeres participantes es el chantaje sexual, seguida de prácticas de agresión sexual. También se identifican formas de acoso ambiental²⁸.

Sobre la respuesta institucional en el caso de Venezuela, este estudio indica que resultó en nula, con medidas muy leves y temporales que no cambiaron la situación y todo esto degenera en una percepción de impunidad en la opinión colectiva de las mujeres policías y dentro de la institucionalidad policial, con una afectación directa inclusive para quienes deciden interponer las denuncias formales ante casos de acoso sexual en el ámbito policial.

En todos los casos las funcionarias policiales denunciadas son desmejoradas después de la denuncia, por la vía del hostigamiento, el deterioro de las condiciones de trabajo, las limitaciones para avanzar en la carrera policial y el cuestionamiento a su integridad.²⁹

En este sentido, como primera investigación existente en Costa Rica, destaca la de Sarah Castrillo denominada 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. En esta investigación delimitada en las experiencias de vida de algunas

²⁶ Elena Cobler Martínez. El trabajo... Pp. 114 y 124.

²⁷ Rosalia Zingales. Vivencia del acoso sexual en el trabajo, afrontamiento y respuesta institucional. Caso funcionarias policiales en Venezuela Salud de los Trabajadores, vol. 21, núm. 1, enero-junio, Universidad de Carabobo Maracay, Venezuela. 2013, pp. 41-56. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839306005>

²⁸ Rosalia Zingales. Salud trab. (Maracay) 2013, Ene-Jun., 21(1), 41-55 pagina 53.

²⁹ Rosalia Zingales. Salud trab. (Maracay) 2013, Ene-Jun., 21(1), 41-55 pagina 53.

mujeres policías de la Dirección Regional de San José, el estudio evidencia la presencia de diferentes manifestaciones de violencia de género, ejercidas mayoritariamente por hombres policías contra sus compañeras. Esta investigación evidencia el ambiente en la Fuerza Pública es:

Un 43 % de la entrevistadas indica que es «machista» o «muy machista (...) el 51 % indica que es un ambiente con «algunas manifestaciones de machismo», existe la posibilidad que la normalización de la violencia en la subcultura genere un sesgo para las mujeres que dieron esta respuesta, lo cual podría implicar que fueran más altos los indicadores de machismo presentes.³⁰

Pero, además, se profundizaron por medio de grupos focales las situaciones de violencia física, emocional e incluso sexual, en las vivencias de algunas de estas mujeres policías, es por este motivo que resulta una investigación relevante a considerar como parte del contexto y de los antecedentes, que dan indicios de la presencia de la violencia de género en los cuerpos policiales costarricenses.

Con la intención de generar mejoras en los cuerpos policiales, Blanca Bellón Cardenas estudió “La formación policial ante la violencia de género contra las mujeres: El caso de la unidad especializada de policías en Guadalajara México”³¹. Esta tesis plantea la necesidad de fortalecer la formación y la atención policial para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Mediante una metodología cualitativa, la investigadora abordó la evaluación de prácticas en unidades especializadas de la División Especializada de Policía para la Atención de la Violencia contra las Mujeres en Razón de Género. Entre los hallazgos más relevantes se identifica que existen factores estructurales, organizativos y relacionales que condicionan la calidad de los procesos de formación y atención policial antes eventos de violencia de género.

³⁰ Sarah Castrillo-Castrillo. Voces femeninas: Manifestaciones de violencia de género hacia las mujeres en el cuerpo policial de la Fuerza Pública en la Dirección Regional de San José durante el 2019. Revista Espiga Vol. 21, N.º 44: 100-125 julio - diciembre 2022. DOI: <https://doi.org/10.22458/re.v21i44.4410> Pág. 111.

³¹ Bellón Cárdenas, Blanca Rocío. La formación policial ante la violencia de género contra las mujeres: El caso de la unidad especializada de policías en Guadalajara, México. Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid. 2022.

La problemática identificada en los procesos de formación policial está vinculada con una mayor vulneración de la víctima y mayor dificultad en la atención de casos. El estudio concluye que es imprescindible superar modelos instrumentales de formación para adoptar enfoques educativos con perspectiva feminista, generar espacios de reflexión crítica sobre la práctica policial, establecer indicadores de evaluación más allá de la satisfacción de los asistentes y promover estrategias que permitan deconstruir estereotipos de género naturalizados dentro de las instituciones policiales.

A modo de resumir, en América Latina, diversas investigaciones han abordado la intersección entre poder, género, violencia y sistemas policiales, evidenciando que la violencia de género en los cuerpos policiales no es un hecho aislado, sino un fenómeno estructural, arraigado tanto en la cultura institucional como en las prácticas cotidianas de dichas entidades. Estos estudios también destacan la persistencia de respuestas institucionales débiles, ineficaces o incluso cómplices, lo cual agrava la situación y reproduce patrones de impunidad y silenciamiento.

En el caso costarricense, si bien existe una primera aproximación a esta problemática a través del estudio de Castrillo (2019), centrado en las vivencias de mujeres policías en la Dirección Regional de San José, dicha investigación se limita al ámbito operativo y no aborda los espacios de formación policial. Esto pone en evidencia un vacío importante en la comprensión de cómo se configuran las relaciones de género y se reproducen posibles manifestaciones de violencia desde las etapas iniciales del proceso formativo. Esta laguna en el conocimiento representa una oportunidad de investigación y, a la vez, una urgencia para generar evidencia que contribuya al diseño de políticas públicas e intervenciones institucionales que garanticen una formación policial libre de violencia de género.

Marco teórico

Para analizar de manera integral y aplicada este fenómeno, se propone una articulación de conceptualizaciones teóricas enmarcadas en la legislación vigente en esta materia en Costa Rica y algunos aportes teóricos y académicos. Asimismo, se recurre a normativa internacional con el fin de brindar un marco analítico que, de cara al futuro, permita abordar esta problemática con una visión orientada a la búsqueda de soluciones, enmarcada en el principio de legalidad de la Academia Nacional de Policías.

Abordaje conceptual de la violencia de género

Se comprende el concepto de género como mandatos culturales y sociales que se imponen a hombres y mujeres a partir de su sexo, esto permite dimensionar condicionantes que pueden cambiar en el tiempo, a la vez que evidencia las asimetrías de poder entre los sexos y géneros, mismas que decantan muchas veces en manifestaciones de violencia. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar **desigualdades de género**, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos (desvalorización de lo femenino y subordinación ante lo masculino)³².

Cuando se habla sobre violencia de género contra las mujeres, se parte del concepto construido desde la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará), que define la violencia como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.³³ Además, se reconoce que se expresa de diferentes maneras, las cuales pueden ser a través de la violencia física, sexual, psicológica, patrimonial, entre otras reconocidas por la normativa internacional y nacional (**cuadro 1**)

³² Organización Mundial de la Salud. Género. Acceso el 15 de octubre del 2024. <https://www.who.int/topics/gender/es/>

³³ Organización de los Estados Americanos. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belém do Pará 1994. Belem do Pará, Brasil. Acceso el 15 de octubre del 2024 https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/material_difusion/convencion_belemdopara.pdf

Para atender la violencia de género contra las mujeres es fundamental abordar integralmente otros retos como la exclusión, las desigualdades de oportunidades e identificar que la discriminación contra las mujeres es producto de varios factores que interaccionan y que se condicionan entre sí. Estos factores a su vez profundizan las condiciones de vulnerabilidad y facilitan la vivencia de diversas violencias. Evidenciar la existencia de mecanismos de discriminación que confluyen y coexisten permite comprender y desarrollar análisis desde enfoques de interseccionalidades. Analizar desde la intersección implica considerar factores de pobreza, condición migratoria, género, situaciones de discapacidad, orientación sexual, entre otros. De acuerdo con el Comité CEDAW: La discriminación contra la mujer se ve agravada por factores interseccionales que afectan a algunas mujeres en diferente grado o de diferente forma que a los hombres y otras mujeres. Las causas de la discriminación interseccional o compuesta pueden incluir la etnia y la raza, la condición de minoría o indígena, el color, la situación socioeconómica y/o las castas, el idioma, la religión o las creencias, la opinión política, el origen nacional, el estado civil y/o maternal, la localización urbana o rural, el estado de salud, la discapacidad, la propiedad de los bienes y el hecho de ser mujeres lesbianas, bisexuales, intersexuales. Estos factores interseccionales dificultan a las mujeres pertenecientes a esos grupos el acceso a la justicia [así como a otros derechos humanos].

En este caso, el foco se coloca en el espacio público y en la violencia institucional como parte de ese contexto y entorno en el que posibles manifestaciones de discriminación y violencia se ejercen, sea de manera activa o en forma de inacción por parte de las autoridades y personal estatal, ante casos de vulneración de derechos humanos, como el de una vida libre de violencia y discriminación. Por lo tanto, para esta investigación se considera violencia institucional:

las “prácticas estructuradas de violación de derechos por parte de funcionarios pertenecientes a fuerzas de seguridad, fuerzas armadas, servicios penitenciarios y efectores de salud en contextos de restricción de autonomía y/o [sic] libertad” Son manifestaciones de violencia en las que el Estado, por acción u omisión, tiene responsabilidad directa; pero también incluye acciones de discriminación o de obstáculo en el ejercicio y goce de los derechos.³⁴

En este sentido la violencia de género contra las mujeres está presente a lo largo del desarrollo de la vida (continuum de la violencia y discriminación³⁵), se manifiesta en diversos ámbitos como por ejemplo el espacio privado (la vida familiar, de pareja, doméstica), en el espacio público (calle, en el trabajo, en la escuela o en la misma Academia) y también a través del Estado afectando el entorno de vida y de ejercicio pleno de los derechos humanos, al no cumplir con sus obligaciones (violencia estatal o institucional).

Aproximaciones a la legislación vigente en materia de género

Se presenta un cuadro comparativo (cuadro 1) sobre los conceptos jurídicos que operan en Costa Rica, identificando y reconociendo las diferentes manifestaciones de la violencia contra las mujeres por razón de género, que deben orientar la acción estatal y particular, para la prevención y atención de estas situaciones, tanto en los espacios privados como públicos, tomando en consideración la legislación especial vigente.

³⁴ Clara Bellamy. Violencia institucional y violación del derecho a la salud: Elementos para repensar la exigibilidad del derecho a la salud en el México actual. Revista Latinoamericana de Derechos Humanos Volumen 30 (2), II Semestre 2019 ISSN: 1659-4304 • EISSN: 2215-4221

<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/derechoshumanos/article/view/13427/18863> Pág. 133

³⁵ Liz Kelly. Surviving Sexual Violence. Cambridge, Polity Press. 1988.

Cuadro1. Conceptualización de tipos de violencia de género contra las mujeres en Costa Rica, según la normativa especializada.

Tipos de violencia	Ley de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres N° 8589	Ley contra la Violencia Doméstica N° 7586	Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476
Violencia física	<p>Femicidio: quien dé muerte a una mujer con la que mantenga una relación de matrimonio, en unión de hecho declarada o no.</p> <p>Maltrato A quien por cualquier medio golpee o maltrate físicamente a una mujer con quien mantenga una relación de matrimonio, en unión de hecho declarada o no, sin que incapacite para sus ocupaciones habituales.</p> <p>A quien cause daño en el físico o a la salud de una mujer con quien mantenga una relación de matrimonio, en unión de hecho declarada o no, que le produzca una incapacidad para sus ocupaciones habituales por un tiempo mayor a cinco días y hasta por un mes.</p> <p>Restricción a la libertad de tránsito quien, sin ánimo de lucro, prive o restrinja la libertad de tránsito a una mujer con quien mantenga una relación de matrimonio, en unión de hecho declarada o no.</p>	c) Violencia física: Acción u omisión que arriesga o daña la integridad corporal de una persona.	NA
Violencia psicológica	Ofensas a la dignidad que ofenda de palabra en su dignidad o decoro, a una mujer con quien mantenga una relación de matrimonio o en unión de hecho declarada o no.	b) Violencia psicológica: Acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio	NA

	<p>Restricción a la autodeterminación quien, mediante el uso de amenazas, violencia, intimidación, chantaje, persecución o acoso, obligue a una mujer con quien mantenga una relación de matrimonio, en unión de hecho declarada o no, a hacer, dejar de hacer o tolerar algo a lo que no está obligada</p> <p>Amenazas contra una mujer Quien amenace a una mujer, a su familia o a una tercera persona íntimamente vinculada, con quien mantiene una relación de matrimonio, en unión de hecho declarada o no.</p>	de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.	
Violencia sexual	<p>Violación contra una mujer Quien le introduzca el pene, por vía oral, anal o vaginal, a una mujer con quien mantenga una relación de matrimonio, en unión de hecho declarada o no, contra la voluntad de ella, quien le introduzca algún objeto, animal o parte del cuerpo, por vía vaginal o anal, a quien obligue a la ofendida a introducir, por vía anal o vaginal, cualquier parte del cuerpo u objeto al autor o a sí misma.</p> <p>Conductas sexuales abusivas quien obligue a una mujer con la cual mantenga una relación de matrimonio, en unión de hecho declarada o no, a soportar durante la relación sexual actos que le causen dolor o humillación, a realizar o ver actos de exhibicionismo, a ver o escuchar material pornográfico o a ver o escuchar actos con contenido sexual.</p>	d) Violencia sexual: Acción que obliga a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará violencia sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.	NA

	<p>Explotación sexual de una mujer quien obligue a una mujer con quien mantenga una relación de matrimonio, en unión de hecho declarada o no, a tener relaciones sexuales con terceras personas, sin fines de lucro.</p>		
<p>Violencia patrimonial</p>	<p>Sustracción patrimonial quien sustraiga, ilegítimamente, algún bien o valor de la posesión o patrimonio a una mujer con quien mantenga una relación de matrimonio, en unión de hecho declarada o no.</p> <p>Daño patrimonial La persona que en perjuicio de una mujer con quien mantenga una relación de matrimonio, en unión de hecho declarada o no, destruya, inutilice, haga desaparecer o dañe en cualquier forma, un bien en propiedad, posesión o tenencia o un bien susceptible de ser ganancial.</p> <p>Limitación al ejercicio del derecho de propiedad la persona que impida, limite o prohíba el uso, el disfrute, la administración, la transformación, la enajenación o la disposición de uno o varios bienes que formen parte del patrimonio de la mujer con quien mantenga una relación de matrimonio, en unión de hecho declarada o no.</p> <p>Fraude de simulación sobre bienes susceptibles de ser gananciales</p>	<p>e) Violencia patrimonial: Acción u omisión que implica daño, pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o recursos económicos destinados a satisfacer las necesidades de alguna de las personas mencionadas en el inciso a) anterior.</p>	<p>NA</p>

	<p>la persona que simule la realización de un acto, contrato, gestión, escrito legal o judicial, sobre bienes susceptibles de ser gananciales, en perjuicio de los derechos de una mujer con quien mantenga una relación de matrimonio, en unión de hecho declarada o no</p> <p>Distracción de las utilidades de las actividades económicas familiares la persona que unilateralmente sustraiga las ganancias derivadas de una actividad económica familiar o disponga de ellas para su exclusivo beneficio personal y en perjuicio de los derechos de una mujer con quien mantenga una relación de matrimonio, en unión de hecho declarada o no.</p> <p>Explotación económica de la mujer La persona que, mediante el uso de la fuerza, la intimidación o la coacción, se haga mantener, total o parcialmente, por una mujer con quien mantenga una relación de matrimonio, en unión de hecho declarada o no.</p>		
--	--	--	--

Violencia vicaria	NA	g) Violencia vicaria: acción u omisión cometida por parte de quien mantenga o mantuvo una relación de matrimonio, de unión de hecho o alguna relación sentimental con la mujer, actuando por sí o por interpósita persona, cuyo objetivo sea causar un daño emocional, psicológico o patrimonial a la mujer, a través de la afectación o daño físico, psicológico, emocional o patrimonial a un descendiente, ascendiente, pariente colateral consanguíneo, por afinidad o adopción hasta el tercer grado inclusive, dependiente económico, animal de compañía o bienes muebles o inmuebles de la víctima.	NA
Acoso sexual laboral o Hostigamiento laboral	NA	NA	Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: a) Condiciones materiales de empleo o de docencia.

			<p>b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.</p> <p>c) Estado general de bienestar personal.</p> <p>También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.</p> <p>Manifestaciones del acoso sexual. El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:</p> <p>1.- Requerimientos de favores sexuales que impliquen:</p> <p>a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.</p> <p>b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de</p>
--	--	--	---

			<p>empleo o de estudio de quien las reciba.</p> <p>c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.</p> <p>2.- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.</p> <p>3.- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.</p>
--	--	--	---

Fuente: Ley de Penalización de Violencia contra las mujeres, Ley contra la violencia doméstica y Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, 2025

Violencias de género en la Academia Nacional de Policías

La violencia de género en las escuelas de formación policial es una realidad compleja que requiere un análisis multidimensional, considerando tanto las estructuras de poder que la sostienen como las dinámicas culturales y sociales que la reproducen. En este sentido, las contribuciones de Rita Segato sobre la violencia contra las mujeres, Pierre Bourdieu y su análisis de la masculinidad, y el enfoque de género y derechos humanos, son fundamentales para comprender cómo se manifiesta y perpetúa la violencia de género en estos espacios institucionales y así brindar luces sobre estrategias para la intervención de esta problemática.

Una de las modalidades en las que se expresan las desigualdades de poder hegemónico es la estructura de género. Las relaciones de género como las de poder están signadas por el status, por la polaridad: expresan siempre una demarcación de posicionamientos jerárquicos y de valores diferenciales. Segato argumenta que la violencia no es un fenómeno aleatorio o individual, sino un mecanismo de poder que sostiene y reproduce las jerarquías sociales, particularmente las de género.³⁶ Se constituyen, por esto, en una arena donde sobreimprimir formas de sujeción, donde el polo jerárquico se constituye y realiza justamente a expensas de la subordinación del otro.³⁷ La violencia de género, es una herramienta para mantener el orden establecido y asegurar la reproducción de las jerarquías de género.

Las instituciones dominadas por hombres están implicadas en la violencia estructural y el control coercitivo reforzado. En cuanto a la policía, el énfasis constante en la hombría como rasgo ideal del agente policial es una herramienta hegemónica para mantener el poder y la dominación masculina. La cultura masculina policial fomenta los estereotipos de género negativos, lo que, en consecuencia, afecta su percepción y respuesta ante los delitos de género ³⁸.

³⁶ Rita Laura Segato. Las estructuras elementales de la violencia: ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos. Editorial Universidad Nacional de Quilmes, 2003.

³⁷ Rita Laura Segato. Las estructuras... Página 31.

³⁸ Cara Rabe-Hemp. Police women or policewomen? Doing gender and police work *Feminist Criminology*, 4. pp. 114-129, 2008. DOI. [10.1177/1557085108327659](https://doi.org/10.1177/1557085108327659)

Pierre Bourdieu, plantea con su teoría de la dominación masculina, elementos constitutivos y reproductores de la masculinidad hegemónica como parte intrínseca de la constitución de las instituciones de poder y de las estructuras sociales. Se derivan entre otras instituciones que en el caso de las de formación policial, se encuentran influenciadas por la cultura machista, perpetuando prácticas de desigualdad y violencia a través de hábitos normalizados y procesos de socialización que moldean a las personas que pasan por ahí y a la institución misma. Para Faur; la masculinidad se construye desde un ideal que no es simplemente un reflejo de la psicología individual sino parte de una cultura pública que determina una representación colectiva.³⁹

La masculinidad hegemónica, parte de la construcción de lo masculino, de lo asociado culturalmente a los hombres a partir de su distinción y polaridad con lo asociado a lo femenino, refuerza ideales de control, fuerza, autoridad vertical, elementos que vemos presentes en la formación de los cuerpos policiales asociados a lo que se concibe como prácticas de poder, muchas veces estas ideas se refuerzan a partir de roles y estereotipos sexistas, que derivan de tratos desiguales entre hombres y mujeres, donde las segundas son quienes ven limitados en mayor medida las oportunidades y el ejercicio pleno de sus derechos. Dos elementos están presentes en estas lógicas y relaciones, por un lado la normalización de la violencia simbólica, de los preceptos sexistas de la masculinidad, por parte de las personas dominadas o discriminadas (sobre todo mujeres),

Los dominados aplican a las relaciones de dominación unas categorías construidas desde el punto de vista de los dominadores, haciéndolas aparecer de ese modo como naturales. Eso puede llevar a una especie de autodeprecación, o sea de auto denigración sistemáticas [...]⁴⁰

Por esto, comprender al sujeto masculino, en el ejercicio del poder patriarcal, no solamente se trata de los hombres, también de mujeres, que como bien indica Rita Segato, el género como registro social, llega a ser relativo, más o menos establemente representadas por las

³⁹ Eleonor Faur. Masculinidades y desarrollo social. Las relaciones de género desde la perspectiva de los hombres. Editorial Arango. 2004. Página 50.

⁴⁰ Pierre Bourdieu. La dominación masculina. Editorial Anagrama. 2000. Páginas 50-5.

anatomías de hombres y mujeres en la vida social en cuanto signos de esa diferencia estructurada pero no necesariamente.⁴¹

La institución policial ha sido reconocida como una de las ocupaciones más masculinizadas del mundo, construida sobre visiones y prácticas sexistas degradantes. Aunque la policía contemporánea está empezando a reconocer la necesidad de enfoques femeninos para una actuación policial exitosa, la masculinidad continúa teniendo una preeminencia fundamental en la policía. La masculinidad, en su forma hegemónica, resuena con imágenes de características masculinas tradicionales que se muestran a través de la agresión, la fuerza, el dominio, la violencia, la fortaleza y "se logran en un juego de fuerzas sociales que se extiende más allá de las luchas de poder bruto hacia la organización, la vida privada y el proceso cultural".⁴²

En cuenta de lo anterior, un mismo sexo podría ejercer comportamientos y mandatos de distintos registros genéricos, tenemos así, el ejemplo de los hombres que llegan a ser feminizados y discriminados por ese factor, o de las mujeres que ejercen comportamientos propios de la masculinidad, reproduciendo la socialización de los valores de las instituciones policiales, muchas veces contruidos desde la noción de una jerarquía definida desde la virilidad, el dominio, machismo.⁴³

Comprendiendo la dinámica relacional del género y las estructuras de poder y jerarquía que favorecen las desigualdades en el trato, es que se pretende analizar como estas instituciones sociales permean el espacio de formación policial en Costa Rica, razón para investigar sobre las manifestaciones de violencia de género en la Academia Nacional de Policías.

⁴¹ Rita Laura Segato. Las estructuras... Página 58.

⁴² Yalley Abena Asefuaba; Olutayo Molatokunbo Seunfunmi. Gender, masculinity and policing: An analysis of the implications of police masculinised culture on policing domestic violence in southern Ghana and Lagos, Nigeria. *Social Sciences & Humanities Open 2*. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2020.100077> 2020. Pág. 11.

⁴³ Rita Laura Segato. Las estructuras...

Metodología de la investigación

La metodología propuesta es de carácter mixto, dado que combina elementos del enfoque cualitativo con el cuantitativo procurando mejorar la comprensión y análisis del objeto de estudio. Se eligió este enfoque pues la combinación de tendencias estadísticas (datos cuantitativos) con historias y experiencias personales (datos cualitativos) aporta una mejor comprensión del problema de investigación que cualquiera de los dos conjuntos de datos por separado.⁴⁴

Se emplea una metodología mixta con un diseño secuencial explicativo, que permitirá medir diversas condiciones, situaciones y experiencias vividas por las mujeres en la Academia Nacional de Policías.

El **diseño secuencial explicativo**, el cual consiste en recolectar y analizar, primero, datos cuantitativos, y luego recolectar y analizar datos cualitativos, para explicar o profundizar en los hallazgos cuantitativos. Este diseño permite explorar las causas, los significados y los contextos de los fenómenos cuantificables, y obtener una comprensión más detallada y específica de ellos.⁴⁵

Se aplicarán instrumentos de recolección de datos a una muestra segmentada de mujeres que cursaron el nivel básico policial entre 2018 y 2024, con el fin de generar análisis comparativos y contrastar hipótesis sobre la formación policial y la posible presencia de violencia de género en este contexto.

La hipótesis de esta investigación parte de que algunas de las mujeres que cursaron los Cursos Básicos Policiales en la Academia Nacional de Policías entre los años 2018 y 2024 experimentaron situaciones de discriminación y violencia basada en género.

⁴⁴ Delfin Ortega-Sánchez et.al. ¿Cómo investigar en Didáctica de las Ciencias Sociales? Fundamentos metodológicos, técnicas e instrumentos de investigación. Ediciones OCTAEDRO, S.L.C/ Bailén, 5 – 08010 Barcelona. 2023, p.197

⁴⁵ Avilio Muñoz Vilchez. Investigaciones mixtas: Los desafíos de combinar lo cuantitativo y lo cualitativo en la investigación. Acceso 3 de noviembre del 2024. <https://medium.com/@ajmv2000/investigaciones-mixtas-los-desaf%C3%ADos-de-combinar-lo-cuantitativo-y-lo-cualitativo-en-la-38b775a839cd>

Determinación de la población de estudio.

La determinación de la población y la muestra se realizó con base en un análisis preliminar de la base de datos suministrada por el personal de la Academia Nacional de Policías. Este análisis permitió definir los criterios de selección y garantizar una muestra representativa de mujeres que hayan cursado la formación básica policial en el período establecido.

Análisis preliminar de la base de datos

Se realizó un análisis preliminar de la base de datos estructurada en hojas de registro en formato Excel, que contenía un total de 700 registros de mujeres que matricularon los cursos básicos policiales durante el periodo en estudio.

Es importante señalar que, debido a un proceso de reestructuración curricular y mejoras en las instalaciones de la Academia durante 2021 y 2022, no se impartieron Cursos Básicos Policiales en esos años. Como resultado, no se registraron ingresos de mujeres en dicho período, por lo que el estudio abarca únicamente las cohortes activas entre 2018-2020 y 2023-2024.

Una vez revisada la base de datos se procedió a eliminar los valores duplicados, se descartaron a las personas que no completaron más de 2 meses del Básico Policial, además de eliminar los registros con datos erróneos como números de celular incorrectos, correos incorrectos, lo que hacía imposible el contacto certero con estas personas o favorecía la incertidumbre sobre la veracidad de las personas que participaban del estudio. Como resultado de este proceso se determina que la población final con la que se trabaja es de 400 mujeres.

Cálculo de la muestra para el estudio:

Valores constantes

- Población de estudio: $N= 400$
- Parámetro estadístico: $Z=1,96$
- Probabilidad de éxito: $p= 50$
- Probabilidad de error: $q= 50$
- Margen de error aceptado: $e= 5\%$

- Valor de la muestra: $n = ?$
- Fórmula de cálculo:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

$$N = 400 * 1,96^2 * 50 * 50 / 5^2 * (400 - 1) + 1,96^2 * 50 * 50$$

Si partimos de un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% de una población de 400 mujeres se requiere una muestra de 197 respuestas de mujeres que fueron estudiantes del Curso Básico Policial durante el 2018-2024.

Tabla 2. Determinación de la muestra de estudio para la fase cuantitativa.

Detalle instrumento	Números
Población	400
Nivel de confianza	0,95
Margen de error	0.5
Muestra	197
Fuente: Elaboración propia. 2025	

Instrumentos aplicados: encuesta y entrevistas

Se aplicó una encuesta estructurada mediante Google Forms, la cual fue enviada por correo electrónico y WhatsApp a la muestra seleccionada. Este instrumento tuvo como objetivo recopilar información sobre las experiencias de las mujeres que cursaron el nivel básico policial entre 2018 y 2024, permitiendo identificar posibles manifestaciones de violencia de género en el marco de su formación en la Academia Nacional de Policías.

El cuestionario constó de 28 ítems diseñados para evaluar diversas dimensiones relacionadas con la posible presencia de violencia de género en estos cursos básicos. Cada dimensión incluyó una serie de indicadores que permitieron medir, a través de los ítems, la existencia o ausencia de situaciones de discriminación o trato diferenciado por razón de género durante el proceso de formación policial.

Además, se aplicó una entrevista semiestructurada de cinco preguntas para analizar la experiencia de las mujeres en la Academia Nacional de Policías en relación con la equidad de género, la cultura organizacional y la respuesta institucional ante casos de acoso o violencia. Con este instrumento se exploran las dinámicas de poder entre instructores y estudiantes, la pertinencia de las políticas de formación en materia de género, la efectividad de los mecanismos de denuncia y la equidad en las exigencias físicas y académicas. Además, se examina el rol de las instructoras en la transformación cultural de la academia.

Además se realizó un primer ejercicio de validación de los instrumentos con el despacho de la Academia Nacional de Policías y del Ministerio de Seguridad Pública, quienes aportaron observaciones y mejoras al instrumento que se aplicó, y brindaron su visto bueno y apoyo mediante la circular MSP-DM-DVURFP-ANP-0007-2025.

La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose valores adecuados para las dimensiones de sexismo ($\alpha = 0.80$) y acoso sexual ($\alpha = 0.89$), lo que evidencia una consistencia interna satisfactoria. La validez de constructo fue analizada mediante análisis factorial exploratorio, evidenciándose condiciones adecuadas para su aplicación ($KMO = 0.83$ y $KMO = 0.87$; Bartlett $p < 0.001$), lo que confirma la coherencia de las dimensiones teóricas.

La dimensión de violencia (física, psicológica y sexual) fue analizada como subdimensiones diferenciadas y no como escalas compuestas, estos ítems capturan formas distintas de violencia más que una sola dimensión latente.

Consideraciones éticas

A todas las participantes de estudio, tanto quienes respondieron la fase cuantitativa, como la cualitativa se les informó del propósito de la investigación, el uso exclusivo de la información, se garantizó la confidencialidad y su consentimiento. Las participantes respondieron de manera voluntaria y sin remuneración alguna. Los datos de estas se manejan desde el anonimato para evitar procesos revictimizantes y estigmatización social.

Matriz de consistencia metodológica

Cuadro 2. Matriz de consistencia metodológica.

Objetivo general	Hipótesis	Selección muestral	Método para el análisis de la información	Referencias principales
Analizar, desde un enfoque de género, las experiencias de las mujeres que cursaron el nivel básico policial en la Academia Nacional de Policías de la Fuerza Pública de Costa Rica durante el periodo 2018-2024, identificando las principales manifestaciones de violencias de género y los eventos de discriminación.	Las mujeres que cursaron los Cursos Básicos Policiales en la Academia Nacional de Policías entre los años 2018 y 2024 experimentaron situaciones de discriminación y diferencias en el trato debido a su género.	La selección muestral en este estudio se basa en un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, con el objetivo de obtener una muestra representativa de la población de 400 mujeres.	Para el análisis de los datos recolectados, se emplearon dos enfoques metodológicos complementarios: el uso de Excel, el análisis cuantitativo de los datos provenientes de Google Forms y el uso de una matriz comparativa de vivencias para el análisis cualitativo de las entrevistas.	Segato (2003). Castrillo (2019). Bourdieu (2000). Faur (2004). Ley de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres N° 8589. Ley contra la Violencia Doméstica N° 7586. Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476.
Objetivo específico	Técnicas	Variables	Dimensiones	Indicadores
Identificar las manifestaciones de violencia de género experimentadas por las mujeres que completaron cursos básicos en la Academia Nacional de Policías.	-Encuesta. -Revisión de fuentes secundarias.	Violencias y discriminación de género	Hostigamiento sexual	-Nivel de conciencia de las estudiantes sobre situaciones de riesgo y violentas (P.13 y P.25). -Porcentaje de vivencia de acoso sexual interpersonal dentro del curso (P.14 y P.15).
			Violencia física, psicológica, simbólica y sexual,	-Nivel de violencia física (P.16) -Nivel de violencia psicológica (P.17) -Nivel de violencia sexual (P.18)

			Sexismo	<p>-Percepción de trato desigual interpersonal en tareas o labores (P. 07).</p> <p>-Nivel de identificación de discriminación interpersonal a través de comentarios sexistas (P. 08).</p> <p>-Nivel de presencia de conductas sexistas (P. 09).</p> <p>-Nivel de identificación de maltratos sexistas, experimentados o presentados (P.10).</p> <p>-Porcentaje de presencia o ausencia de tratos paternalistas (P.11).</p> <p>-Nivel de percepción sobre igualdad de trato de trato desde las directrices y órdenes oficiales (P.12).</p>
Caracterizar los eventos de violencia y discriminación por condición de género que enfrentan las mujeres al ingresar al Curso Básico Policial, identificando el perfil de las víctimas y los victimarios, así como el rol institucional en estos hechos.		Perfil víctimas, victimarios y rol institucional	Víctimas	<p>-Descriptor sociodemográficos (De P.01 a P.06)</p> <p>-Dirección de los comportamientos violentos (P.20 y P.21).</p>
			Victimarios	<p>-Identificación de la fuente de comportamientos violentos (P.19 y P.23).</p> <p>-Dirección de los comportamientos violentos (P.20 y P.21).</p>

			Actuación institucional	<p>-Respuesta institucional o interpersonal ante situaciones de discriminación (P. 22).</p> <p>-Percepción sobre la eficacia de la respuesta institucional ante casos de hostigamiento-acoso sexual (P.24).</p> <p>-Nivel de conocimiento sobre gestión institucional ante las conductas sexistas y discriminatorias (P.25).</p> <p>-Nivel de conocimiento sobre las violencias de género (P.26).</p>
Objetivo específico	Técnicas	Categorías	Dimensiones	Registros cualitativos
Exponer los principales desafíos en materia de género identificados, así como las áreas de mejora a nivel institucional en el proceso de formación policial del curso básico policial de la Academia Nacional de Policías.	-Revisión de fuentes secundarias. -Entrevista semiestructurada.	Profundización en los desafíos y violencias de género.	Tipos de violencia	Tipos de violencias identificados.
			Relaciones de poder	Narraciones de casos de relaciones de poder.
			Percepción del género	Narración de estereotipos, roles tradicionales, desigualdad estructural en la ANP.
	Actuar institucional ante violencias de género.	Cultura y respuesta Institucional	Nivel de normalización, silenciamiento, complicidad en violencias de género.	
		Oportunidades de mejora	Tipo de capacitación, acompañamiento psicosocial a mujeres violentadas. Políticas institucionales y protocolos de acción.	

Fuente: Elaboración propia, 2025.

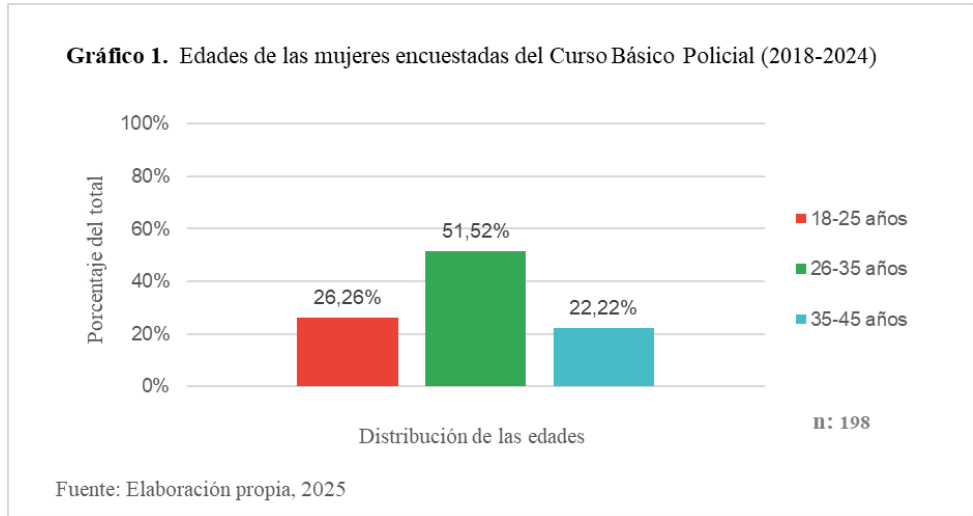
Discusión, análisis y presentación de resultados

Tal como se estableció metodológicamente, la información que a continuación se presenta es el resultado de un análisis mixto que combina datos cuantitativos y cualitativos. En primer lugar, se exponen los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de 198 mujeres que cursaron el Básico Policial en la Academia Nacional de Policía (ANP), con el objetivo de identificar la prevalencia y características de distintos tipos de violencias de género. Para complementar y profundizar estos hallazgos, se realizaron seis entrevistas semiestructuradas a mujeres que participaron de la encuesta y reportaron conocer o ser víctimas de situaciones de violencia de género, lo que permitió enriquecer la comprensión de las dinámicas identificadas en la encuesta con una mayor profundidad y detalle.

La información se ordena de la siguiente manera: en primer lugar, se abordan características sociodemográficas de la muestra, posterior las categorías analizadas como violencia sexista, seguido de hostigamiento y acoso sexual, violencia física, psicológica y sexual. Posteriormente, se exploran las relaciones de poder y los perfiles tanto de las víctimas como de los victimarios. Por último, se examina la actuación institucional frente a los distintos tipos de violencias reportados.

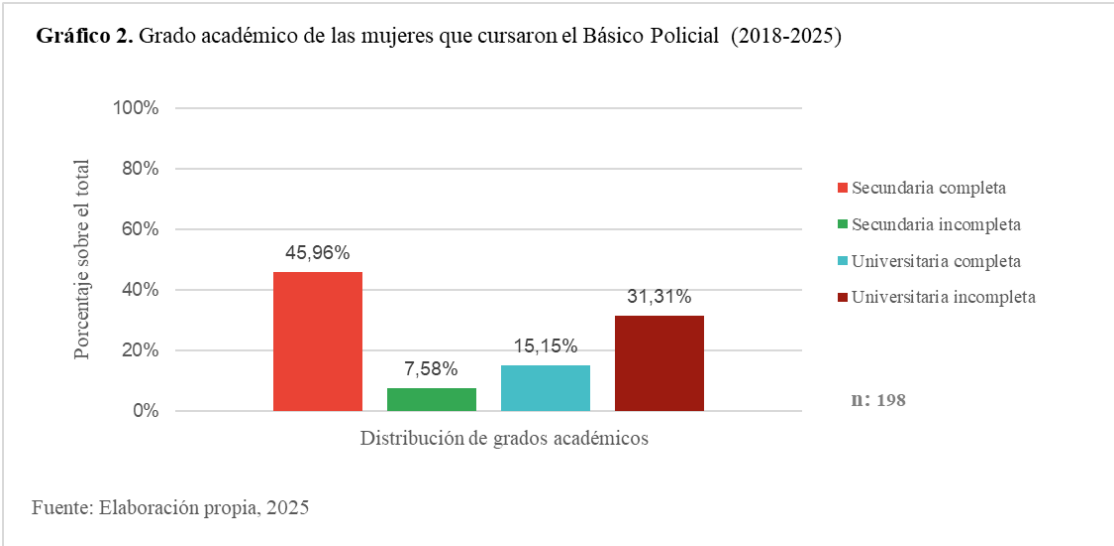
Perfil de la muestra: Características sociodemográficas de las encuestadas.

El perfil sociodemográfico de las mujeres participantes fue caracterizado a partir de una serie de preguntas que permiten contextualizar sus trayectorias personales, educativas y de formación policial. Se recopiló información sobre su rango de edad, el grado académico alcanzado, así como la provincia de origen, con el fin de comprender la diversidad territorial y formativa de quienes ingresaron al curso Básico Policial entre 2018 y 2024. Además, se consultó el año en que iniciaron la formación, su estado civil al momento de cursar el programa y su ocupación actual, lo cual aporta elementos clave para interpretar las condiciones en que accedieron a la formación policial y los posibles factores que inciden en sus experiencias dentro de la institución.



El **gráfico 1** muestra la distribución etaria de las mujeres encuestadas, donde se observa una concentración significativa en los rangos de edad más jóvenes (menores de 35 años), lo que sugiere que la mayoría de las encuestadas ingresaron al curso Básico Policial a temprana edad, alcanzando un 78% del total de las participantes de la muestra, esto tiene relación con el momento en el que acceden al curso Básico Policial desde su ingreso a la Academia, recordando que a partir de los 18 años se puede ingresar a la formación policial.

El **gráfico 2** presenta el nivel educativo de las participantes, cuando cursaron el Básico Policial de la ANP. Se evidencia una diversidad en los niveles educativos, desde educación secundaria hasta estudios universitarios, lo que refleja diferentes perfiles académicos de ingreso a la institución.

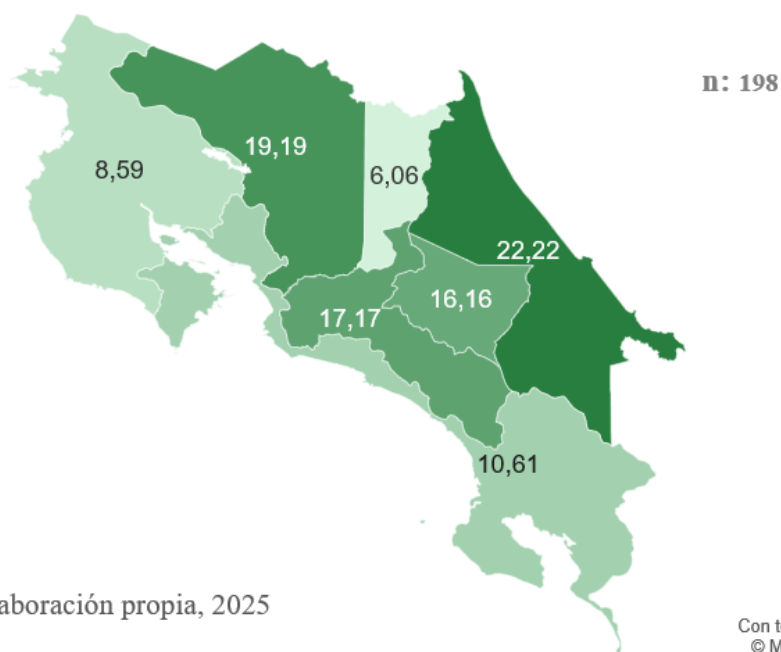


Casi dos de cada cinco mujeres que cursaron el Básico Policial entre 2018 y 2025 cuentan con educación secundaria completa (45,96%), no obstante, aproximadamente, una de cada trece no finalizó el grado referido (7,57%). El 31%, es decir casi una de cada tres, posee estudios universitarios incompletos y solo el 15% cuenta con estudios universitarios completos. Los niveles de educación formal de las mujeres encuestadas son relativamente altos, alcanzando en una mayoría educación secundaria completa (Bachillerato) y universitaria incompleta.

Resulta importante destacar que existe un importante porcentaje de mujeres que ingresaron a laborar siendo mayores de 30 años, y si se vincula esto con el alto nivel educativo, esto podría tener una explicación con el momento de vida posterior a la formación educativa (secundaria y universitaria), la maternidad y el desempleo, que se registra alto en mujeres, de acuerdo con el INEC para julio del 2025, la tasa de desempleo nacional fue 7,3 %; en el caso de los hombres 6,7 % y para las mujeres 8,1 %.

El **mapa de calor o gráfico 3**, muestra la distribución porcentual de la procedencia geográfica de las participantes. La mayor parte de las participantes de la muestra son originarias de Limón (22%), Alajuela (19%) y San José (17%).

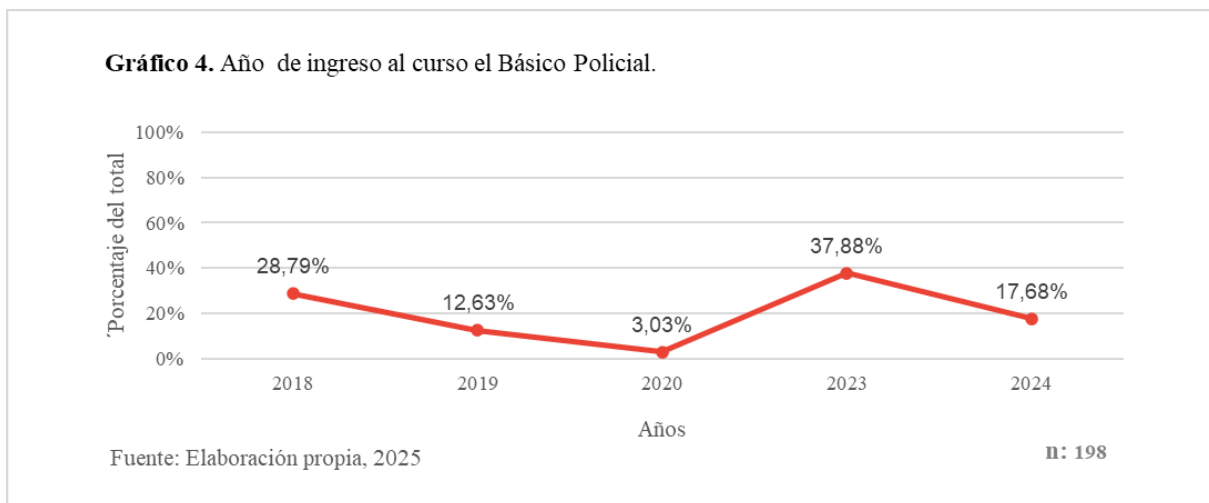
Gráfico 3. Lugares de procedencia cuando cursaron el Básico Policial, 2018-2024



Fuente: Elaboración propia, 2025

Con tecnología de Bing
© Microsoft, TomTom

El **gráfico 4** muestra una línea temporal de la distribución de generaciones (años) en que las participantes iniciaron el curso. Todas las encuestadas cursaron el Básico Policial entre 2018 y 2024. La generación del año 2023 lidera la participación con un 37%, seguido por quienes cursaron en 2018 (28%). La participación más baja se registra de quienes cursaron entre 2019 y 2020, 12% y 3% respectivamente. Como se precisó en el apartado metodológico la ANP no cuenta con registros o matrícula en los años 2021 y 2022 por diversos motivos.



Los datos de la **Tabla 2** muestran que el 61% de las participantes eran solteras durante su formación, seguido por un 19% en unión libre. En menor medida se registran divorciadas (6%) y viudas (0,51%). Este dato es relevante debido a que puede dar indicios sobre cómo el estado civil de una mujer, podría influir en la experiencia formativa y vulnerabilidad a ciertas situaciones, como se analiza más adelante en el documento.

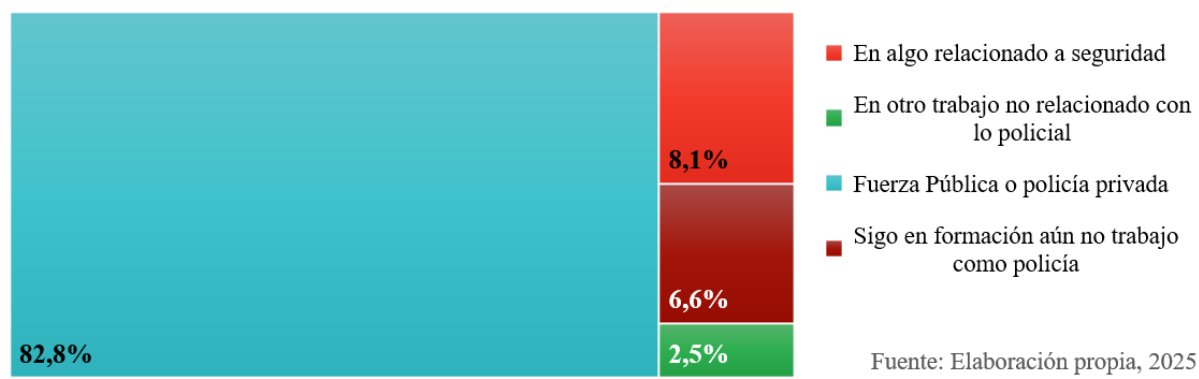
Tabla 2. Estado Civil de las mujeres encuestadas cuando ingresaron al Curso Básico Policial, 2018-2024.
n=198

Estado civil	Porcentaje sobre el total de la muestra
Soltera	61%
Unión Libre	19%
Casada	13%
Divorciada	6%
Viuda	0,51%

Total general	100%
Fuente: Elaboración propia, 2025.	

Finalmente, el **gráfico 5** muestra el estatus laboral actual de las participantes, proporcionando información sobre la retención y continuidad en el sector de seguridad, posterior a la formación básica en la ANP. La mayoría de las participantes trabajan en la Fuerza Pública o en la policía privada (82%).

Gráfico 5. Espacio laboral actual de la muestra encuestada
n: 198



Fuente: Elaboración propia, 2025.

Sobre las participantes entrevistadas (aporte cualitativo)

Se aplicaron 6 entrevistas a profundidad, de mujeres que accedieron a explicar con mayor detalle sus experiencias de vida durante su paso por el curso Básico Policial. Las entrevistadas son mujeres que estudiaron en la Academia Nacional de Policía de Costa Rica entre 2018 y 2024. Las entrevistadas tienen un ejercicio activo de la profesión policial dentro de la Fuerza Pública. Se trata de oficiales que experimentaron directamente situaciones de acoso y hostigamiento sexual y psicológico durante su paso por la institución formadora.

El grupo incluye tanto mujeres jóvenes que ingresaron solteras a la academia como aquellas que ya tenían pareja o hijos al momento de su formación. Proviene de zonas alejadas del Gran Área Metropolitana, pero mayormente residen en zonas urbanas. Para ser considerada

para la entrevista, la participante debió haber vivido o presenciado comportamientos inapropiados por parte de instructores, sargentos o compañeros (as) de la ANP y participar de la primera etapa cuantitativa del estudio.

Tipos de violencias de género

En la encuesta aplicada se consultó de manera desagregada sobre los tipos de violencias de género que vivieron las mujeres estudiantes de la Academia Nacional de Policías durante el curso Básico Policial. Los tipos de violencia analizados están determinados directamente con el marco jurídico nacional e internacional en materia de derechos humanos y violencia de género aplicado a Costa Rica.

La encuesta demuestra la existencia de sexismo, hostigamiento sexual, comportamientos violentos que implican empujones, agresiones verbales, golpes, pellizcos y la imposición de pruebas físicas sin relación directa con la formación profesional, así como violencia psicológica e institucional. Este hallazgo cuantitativo se presenta más adelante con los gráficos y fue analizado con mayor profundidad a partir de los resultados obtenidos de la aplicación de entrevistas. A partir del testimonio de estas seis entrevistas, emerge al menos una historia de cada mujer donde narra las múltiples formas de violencia física, psicológica, sexual y de hostigamiento vividas. Todas las mujeres entrevistadas, contaron sus historias, experiencias personales y testimoniales, en el marco de un manejo ético de la información y el anonimato.

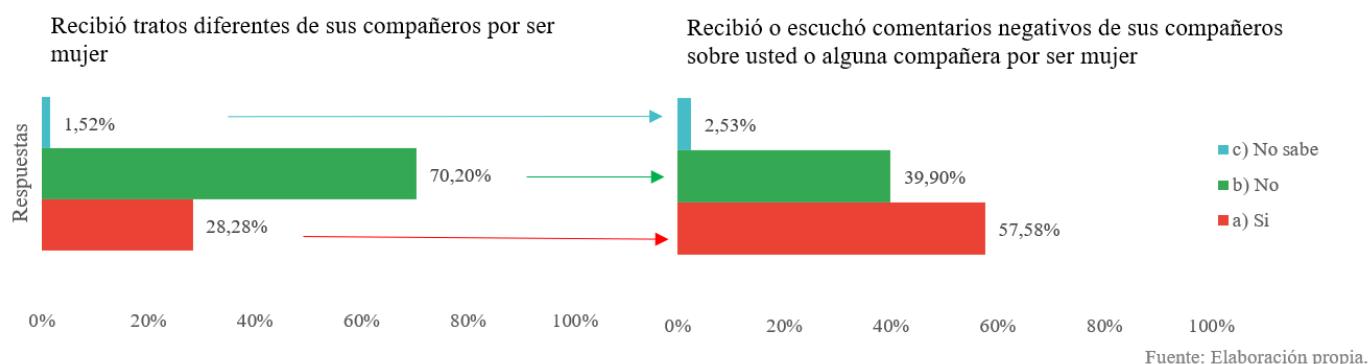
Diferencia de trato en el proceso formativo: Sexismo normalizado.

Como sexismo se entienden los tratos diferenciados, debido a la condición de género entre hombres y mujeres. Ellas usualmente se ven subestimadas por los hombres, o por las normas institucionales. Este tipo de violencia se normaliza, incluso las propias mujeres no se percatan del sexismo recibido, dado que forma parte de un gran entramado social y cultural que se ha

aceptado como acuerdo común, a esta normalización de situaciones y tratos Bourdieu la explica como una “persuasión clandestina”, la más implacable es la ejercida simplemente por el orden de las cosas.⁴⁶

Respecto a la identificación de comportamientos sexistas, se indagó sobre las experiencias

Gráfico 6. Comparación sobre asimilación y normalización de actitudes sexistas.
n: 198



de trato diferenciado hacia las mujeres durante el curso Básico Policial, particularmente en lo que respecta a las prácticas, tareas asignadas y las percepciones sobre su desempeño. Se consultó si las participantes recibieron un trato distinto al de sus compañeros hombres, además, si, durante su formación, escucharon o fueron objeto de comentarios negativos relacionados con su condición de género.

El **gráfico 6** muestra mediante tres barras comparativas donde se observa una diferencia significativa entre quienes identifican situaciones discriminatorias versus la normalización de estas. Cuando se les consulta si identifican tratos sexistas, lo que pretende medir un reconocimiento explícito de la problemática, un 70% indica que no, pero cuando se les consulta mediante ejemplos de tratos sexistas comunes, casi un 58% indica que sí vivió o presencié este tipo de comportamientos. Cabe resaltar que las contradicciones o ambigüedades identificadas en las respuestas de la encuesta, también se observaron en

⁴⁶ Pierre Bourdieu y Loic Wacquant. Respuestas. Por una Antropología Reflexiva, Ed. Grijalbo, 1995. pág. 120.

algunas entrevistas, donde la percepción de la afectada oscila entre la “igualdad formal” que se dicta a nivel discursivo y la vivencia de violencias sistemáticas nacidas del sexismo.

Ejemplo de lo anterior, se presenta en el siguiente fragmento de una entrevista: *“Todos los hombres y mujeres hacíamos lo mismo y me parece que nos trataban parecido”*⁴⁷. Momentos después, la misma entrevistada comentó: *“(…) pero bueno, sí había muchos viejos verdes en la Academia que lo acosaban a uno y lo traban a uno diferente”*⁴⁸; Otras de las entrevistadas señalaron: *“Los tratos preferenciales solo eran para las compañeras con las que algún instructor o los mismos compañeros se querían meter.”*⁴⁹; Sobre la distinción de tratos con algunas de las estudiantes se indicó: *“Sí hay diferencias, se siente y se nota, ellos saben a quién le hacen las cosas, hay diferencias hacia ciertas preferencias de mujeres”*⁵⁰. Se reconoce mediante estos testimonios y opiniones la existencia de tratamientos condicionados por el género de la persona, con especial atención, cuando se manifestaba un interés no profesional en alguna alumna.

En otras de las entrevistas se brindaron ejemplos de tratos sexistas, condicionados por el abuso de poder que facilita prácticas como el acoso, al respecto la entrevistada indicó:

*“Una compañera me contó que ese instructor estaba buscando algo más con ella, entonces él le ayudó a correr, entonces cuando había que hacer algún esfuerzo él se lo facilitaba porque él tenía un interés -y lo voy a decir así- sexual en ella [...] también recuerdo comparaciones hacia las mujeres muy salidas de un marco de respeto, nosotras éramos ocho muchachas en el grupo”*⁵¹

Sobre sale de las experiencias vividas, manifestaciones abiertamente discriminatorias, que recalcan estereotipos sobre los roles de la mujer en la sociedad, como, por ejemplo:

*“Tenía compañeros que me decían ¿Su esposo está de acuerdo con que usted esté aquí? Usted debería de estar en su casa cuidando a sus hijos”*⁵²; *“Le gritaban a*

⁴⁷ Entrevista N.6. Entrevistada por Ana Argüello Miranda, 23 de mayo de 2025.

⁴⁸ Entrevista N.6.

⁴⁹ Entrevista N.3. Entrevistada por Ana Rita Argüello Miranda, 16 de mayo de 2025

⁵⁰ Entrevista N.1. Entrevistada por Ana Rita Argüello Miranda, 13 de mayo de 2025.

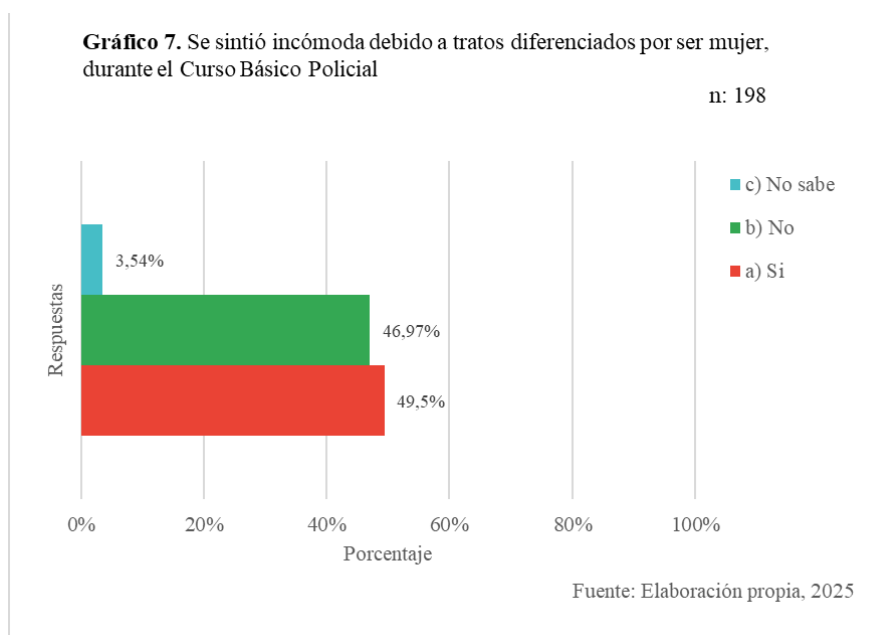
⁵¹ Entrevista N.2. Entrevistada por Ana Rita Argüello Miranda, 14 de mayo de 2025.

⁵² Entrevista N.3

uno muy feo cosas, como: usted qué se cree que es, una princesa, que si quiere se va, a los hombres les decían como que le pusieran nada más.”⁵³

Lo anterior devela la normalización social de la violencia de género en estos espacios, y como existe una naturalización de esta violencia que resulta difícil de percibir, pero que si se manifiesta en conductas concretas, como acoso sexual o bromas misóginas.

El cuestionario también exploró sentimientos de incomodidad vividos por las participantes a raíz de tratos diferenciados de forma directa o hacia sus compañeras, por parte de compañeros hombres o personal docente. De nuevo a pesar de que inicialmente indican que los tratos eran iguales sin distinción de género, cuando se puntualizan ejemplos o situaciones particulares que denotan prácticas sexistas, se hace más fácil aceptar e identificar estas diferencias.



En el **gráfico 7** se muestra que, la mitad (50%) de las participantes se sintió incómoda en algún momento durante el curso Básico Policial debido a tratos diferenciados. Estas conductas, aunque sutiles, refuerzan roles de género tradicionales y pueden limitar la autonomía y la percepción de competencia de las mujeres dentro del proceso formativo.

⁵³ Entrevista N.5. Entrevistada por Ana Rita Argüello Miranda, 22 de mayo de 2025.

La encuestadas reportan haber escuchado expresiones como: ***“las mujeres no pueden hacer lo mismo que los hombres”***⁵⁴, ***“eso le pasa por ser mujer”***⁵⁵ o ***“tenía que ser mujer”***⁵⁶, lo cual permite visibilizar discriminación sexista en el entorno formativo. Cruzando la información suministrada con las entrevistas aplicadas, se evidencia que en la Academia existen prácticas de estigmatización y exclusión de las estudiantes. Entre lo relatado se puede citar: ***“Había un nombre para referirse a las mujeres que les costaba la parte física y eran “las rezagadas”, pero se utilizaba de manera despectiva. Así se les llamaba siempre.”***⁵⁷

De los relatos recolectados, se observa cómo se emplean etiquetas despectivas (“rezagadas”, “princesas”) para ridiculizar o excluir a las mujeres, especialmente aquellas que enfrentan algún tipo de dificultad o condición (salud o embarazo).

Los procesos de formación no consideran las particularidades de las mujeres, generando barreras para su avance, en otra entrevista se comentó: ***“Las mujeres embarazadas se atrasan en algunas de las pruebas físicas y tienen que volver y repetir cursos, tuve una compañera en esa situación.”***⁵⁸. Esto demuestra que no existen mecanismos para trabajar las necesidades o situaciones particulares de muchas mujeres, que no signifiquen el atraso en su proceso formativo, lo que da indicios de un marco de formación pensando únicamente desde la lógica masculina, el sujeto policial se sigue pensando únicamente como hombre.

En esta misma dirección, se indagó sobre la presencia de comportamientos paternalistas exclusivos hacia las mujeres, como actitudes de sobreprotección o la utilización de diminutivos en el trato, necesidad de considerar que se les debe cuidar como si no fuesen capaces de contar con autonomía, prácticas que no se extendían a los alumnos varones.

Sobre este tipo de comportamiento, Elena Colber explica en su análisis que, uno de los inconvenientes principales que parece tener la mujer en las tareas policiales es el estereotipo de su nivel más alto de temerosidad: el estereotipo es que la mujer es más miedosa que el varón.⁵⁹ Este tipo de ideas ancladas en una visión estereotipada de las mujeres y de los

⁵⁴ Entrevista N.2.

⁵⁵ Entrevista N.1.

⁵⁶ Entrevista N.5.

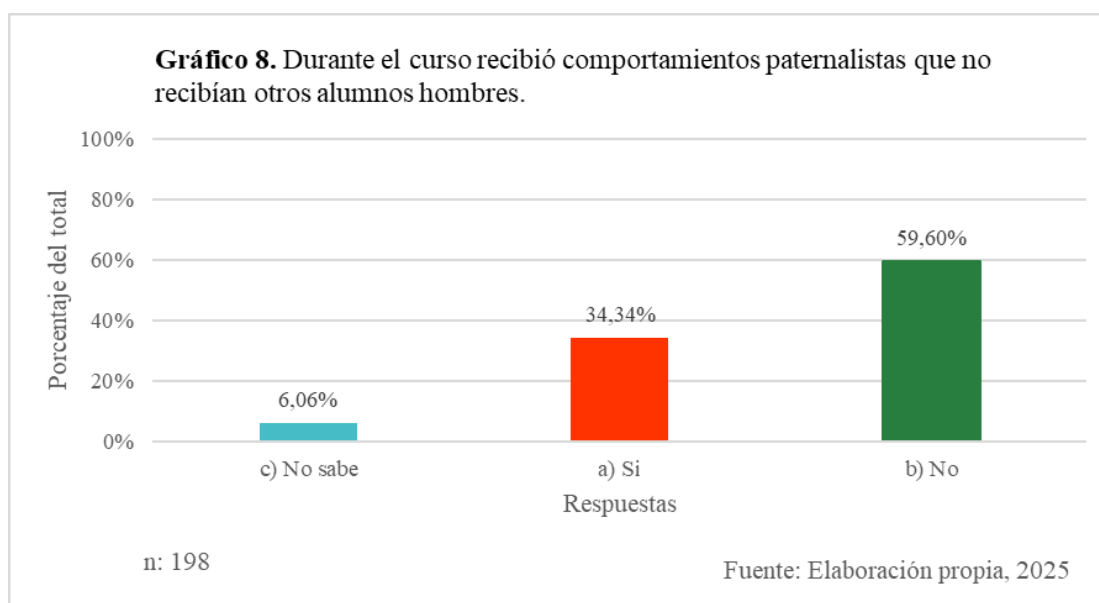
⁵⁷ Entrevista N.2.

⁵⁸ Entrevista N.4. Entrevistada por Ana Rita Argüello Miranda, 22 de mayo de 2025.

⁵⁹ Elena Colber Martínez. El trabajo de la mujer policía... Página 116

hombres, se puede manifestar también en comportamientos paternalistas de los hombres, sean estos profesores o alumnos hacia las mujeres.

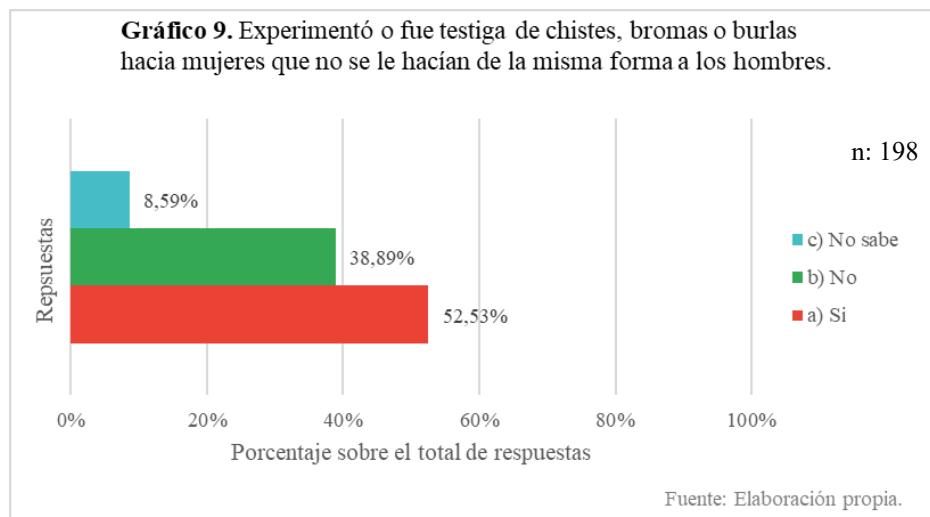
Un 34 % (un tercio de la muestra encuestada), recibió tratos paternalistas (ejercicio de autoridad, protección que tiende a infantilizar o minimizar capacidades de la otra parte), que demuestran una de las tantas formas en las que se manifiesta el sexismo en los espacios de formación policial. Estas ideas nacidas desde los estereotipos de género menoscaban la agencia de las mujeres, es por esta situación, en parte, que a las mujeres se les relega a tareas con menor exigencia física, o exposición a situaciones de mayor complejidad y peligro o del ejercicio de autoridad, pues se normaliza su “débil” capacidad de agencia (**Gráfico 8**). Si bien un 60% indicó no recibir este tipo de tratos, un tercio indicó que sí.



En las entrevistadas se constató que existen creencias, actitudes, prácticas y estructuras que discriminan a las mujeres en función de su sexo, operando de forma simbólica a través de comentarios. Dichas experiencias de las estudiantes fueron realizadas por parte de instructores y compañeros, las víctimas comentaron: "*Muchas veces me dijeron que una mujer no es apta para ser policía. Además, le decían a uno que estaban esperando a que uno se rinda para que mejor uno se vaya.*"⁶⁰.

⁶⁰ Entrevista N.4.

En relación con las expresiones discriminatorias, se preguntó a las participantes si durante el curso fueron receptoras o testigas de chistes, bromas ofensivas, burlas o manifestaciones de menosprecio que no fueron dirigidas de igual manera a sus compañeros hombres. Esta consulta buscó identificar prácticas de violencia verbal que refuerzan estereotipos de género y contribuyen a la reproducción de un ambiente hostil o excluyente para las mujeres dentro del proceso de formación policial.



El **gráfico 9** indica que el 53% de las mujeres encuestadas experimentaron chistes, bromas desagradables, burlas o menosprecio de manera diferenciada respecto a sus compañeros hombres, evidenciando un ambiente particularmente hostil. Estas expresiones reflejan formas de descalificar, ridiculizar y humillar a las mujeres, reduciéndose a roles tradicionales de género en el campo policial. Una de las entrevistadas compartió su sentir ante experiencias de ridiculización vividas en el curso: ***“Yo simplemente era una estudiante, bastaba con ser mujer, contrario a los compañeros no, a ellos nunca los ridiculizaron como me ridiculizaron a mí”***.⁶¹

Otro ejemplo de cómo se expresan con frases peyorativas sexistas, se recoge en la siguiente experiencia, que ejemplifica como ciertas situaciones deben considerarse de forma diferenciada, para procurar un ambiente de respeto, al respecto la entrevistada indicó:

“estábamos haciendo un circuito, pero este instructor lo terminaba en una zona donde no pasaba nadie, nadie podía ver, tenía una manguera y nos mojaba a todos,

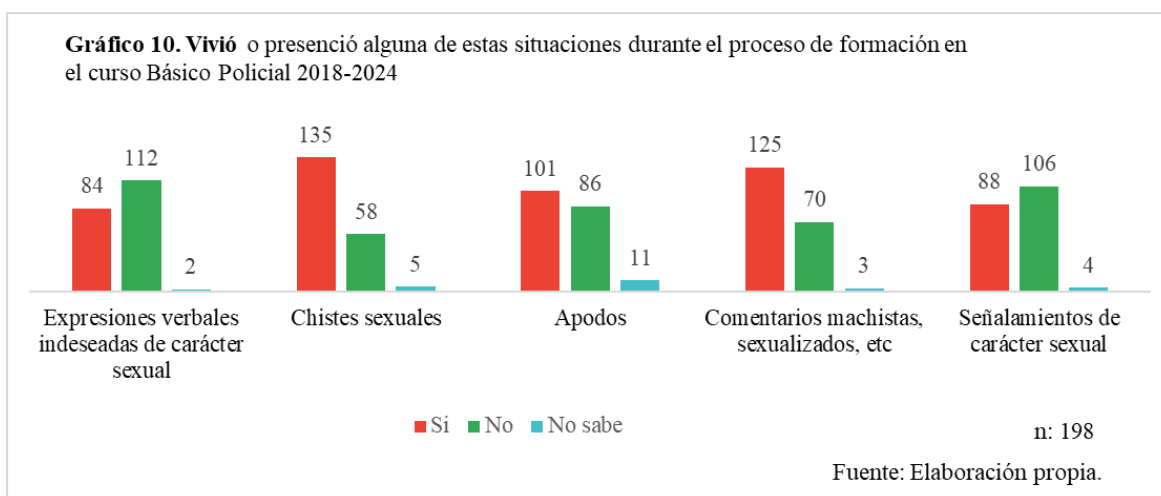
⁶¹ Entrevista N.2. Entrevistada por Ana Rita Argüello Miranda. 14 de mayo de 2025.

una vez las compañeras no queríamos mojarnos, porque íbamos en camisetas blancas, hacíamos así actividad física, era algo que se prestaba para sexualizarnos, el grupo decidimos no culminar la carrera y el señor muy molesto nos dijo “esas son las policías que dejan en mal al país” .⁶²

Cabe destacar que esta frase y reproche el instructor la manifestó a las mujeres que no quisieron ser mojadas, no así a los hombres del grupo.

Hostigamiento u acoso sexual en el Básico Policial

Respecto a las vivencias sobre hostigamiento sexual, se indagó específicamente sobre la ocurrencia de comentarios, expresiones, chistes, apodos y señalamientos indeseados **de carácter sexual** durante el proceso de formación. La pregunta buscó identificar si las participantes vivieron o presenciaron este tipo de situaciones, las cuales constituyen una forma de violencia que vulnera la dignidad y el bienestar de las mujeres estudiantes en espacios de aprendizaje. **El gráfico 10** muestra la prevalencia de comentarios sexuales no deseados durante la formación, siendo los chistes sexuales (135 mujeres), los comentarios machistas (125 mujeres) y los apodos (101 mujeres) las formas más comunes de hostigamiento sexual verbal.



Contrastando estos hallazgos con las entrevistas, parece existir una normalización de la violencia y el acoso en la institución; las entrevistadas narran: *"Muchas compañeras nos quejábamos en las evaluaciones y decíamos el acoso que hay, pero la Academia lo*

⁶² Entrevista N.2.

ignoraba."⁶³. Asimismo, la entrevistada compartió una experiencia sobre un comentario que fue humillante, relacionado a su cuerpo, mientras realizaban ejercicios prácticos: *"El instructor X dijo: vean esta vieja ahí tirada con ese mero sapo refiriéndose a mi parte íntima. Todos los hombres soltaron la risa y las compañeras se quedaron shokeadas, yo me sentí realmente mal ese día."*⁶⁴

De acuerdo con los resultados de las entrevistas, existe una tolerancia estructural al acoso, que se manifiesta en burlas, agresiones simbólicas y trato sexualizado hacia las mujeres, sin consecuencias institucionales. *"Todos los instructores, compañeros o sargentos nos decían, el récord de decir con cuántas se quieren acostar, meter, de este básico, o me metí con tantas... yo escuché eso de parte de estudiantes que ya habían pasado y que era parte de un reto a cumplir"*⁶⁵. Estas prácticas, fomentan una cultura de masculinidad hegemónica y la cosificación de las mujeres, que refuerza jerarquías de género dentro de la institución y facilita la cultura del abuso.

Tabla 3. ¿Ha vivido o presenciado alguna de estas situaciones durante el proceso de formación en el curso Básico Policial?			
n:198			
Manifestaciones de acoso sexual	Si	No	No sabe
Miradas lascivas o morbosas.	45,45	51,01	3,54
Gestos sugestivos hacia usted o alguien más .	44,44	51,52	4,04
Propuestas de salidas o citas no deseadas.	38,89	57,07	4,04
Silbidos.	29,29	68,18	2,53
Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de texto por redes sociales de naturaleza sexual no solicitados.	17,68	78,28	4,04
Tocamientos o contacto físico indeseados.	12,12	84,34	3,54
Imágenes o fotos por redes sociales de naturaleza sexual no solicitados.	11,62	81,31	7,07
Amenazas personales o profesionales si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales de compañeros o superiores.	6,56	88,88	4,54

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Estas preguntas permitieron dimensionar el espectro del hostigamiento y acoso sexual en el contexto específico de la ANP, visibilizando tanto manifestaciones directas como sutiles de

⁶³ Entrevista N.2.

⁶⁴ Entrevista N.2.

⁶⁵ Entrevista N.5. Entrevistada por Ana Rita Argüello Miranda, 21 de mayo de 2025.

violencia. En primer lugar, el 45,45% de las encuestadas afirmó haber recibido miradas lascivas o morbosas. En cuanto a gestos sugestivos, el 44 % reportó haberlos recibido, ya sea dirigidos hacia ellas o hacia otras compañeras. Asimismo, un 38% señaló haber sido objeto de propuestas de salidas o citas con connotación sexual no deseadas, y alrededor del 30% manifestó haber recibido silbidos con intencionalidad sexual.

Las comunicaciones no solicitadas, como cartas, llamadas o mensajes de texto de carácter sexual, fueron mencionadas por un 18% de las participantes. Al respecto una de las entrevistada comentó: ***“Yo escuchaba a compañeras que me decían: es que encontré mi número o mi Facebook y fueron los instructores los que las buscaban... Una compañera me comentó que un instructor que hasta novia tenía, sólo mandarle mensajes”***.⁶⁶

En menor proporción, se registraron tocamientos o contacto físico indeseado (12%), envío de imágenes o fotografías sexuales por medios digitales (11%) y, el recibimiento de amenazas personales o profesionales como represalia por no aceptar propuestas sexuales (6%).

Profundizando sobre estos hallazgos con las entrevistas, se evidenció que estas prácticas estaban identificadas y hasta normalizadas por las estudiantes que reconocían consecuencias al no aceptar las manifestaciones de hostigamiento, por ejemplo: ***“(...) si las compañeras no accedían a coquetear con ese instructor, o estar de acuerdo con él en eso y hasta incluso encuentros sexuales porque así se maneja, les hacía la vida imposible”***⁶⁷. La cita expuesta muestra la relación de poder existente entre estudiante e instructor, al punto que ellas identifican el uso del rango y el abuso de poder, por ejemplo: ***“Uno sabe que hay instructores de los que había que cuidarse”***⁶⁸ y expresan: ***“Eso se lo hacen como a las más jovencitas, las más inocentes, que se creían el cuento del gremio, que no sabían cómo es trabajar con hombres”***.⁶⁹

Un de los testimonios sobre una vivencia directa de acoso sexual, ejemplifica cómo la jerarquía favorece el abuso de poder cuando se rechazan las manifestaciones de

⁶⁶ Entrevista N.4. Entrevistada por Ana Rita Argüello Miranda, 22 de mayo de 2025.

⁶⁷ Entrevista N.2.

⁶⁸ Entrevista N.1. Entrevistada por Ana Rita Argüello Miranda, 13 de mayo de 2025.

⁶⁹ Entrevista N.1.

hostigamiento, consecuencias que se transfieren a las condiciones de formación policial hacia la estudiante, al respecto se indicó:

“Él empezó a escribirme a mi número, y un día cuando yo salí afuera y él también, me dijo que porque no nos veíamos o salíamos afuera y yo, no, no yo tengo pareja, yo le dije que no me interesaba verme con ningún sargento y él empezó más la insistencia, luego me exigía más en física... hasta las compañeras notaron que ya la tenía conmigo, un día me gritó en frente de todos sin motivo”.⁷⁰

Las relaciones de poder no solamente se dan en el marco instructores y estudiantes, también personal administrativo o en este caso médico, fueron identificados como acosadores, en este caso se logró establecer un debido proceso de denuncia con una resolución final, al respecto la entrevistada compartió su testimonio, que dicta:

“Yo cuando estuve en la Academia sí recibí lo que era el acoso, con un doctor, una vez me descompensé... cuando voy a la clínica el doctor me empezó a decir, que era por estrés entonces me dijo ¿Qué es que su marido no la desestresa en la casa? Es que usted lo que tiene es falta de que alguien la desestrese, si usted gusta puede venir a mi consultorio y hacemos una cita doble... yo le digo a la enfermera que no me pase a nadie más, si gusta apunta mi número o que si quería lo viernes después de salir él me podía llevar, yo de ahí me fui donde la teniente y le conté”.⁷¹

También se logra identificar casos de acoso entre hombres, las entrevistadas narran situaciones como: ***“la vez pasada sí, hubo un compañero que el instructor lo acosaba y él se ponía muy nervioso y quería renunciar, ahora él lo ve a ese instructor y le tiene como miedo.”***⁷². En el caso de la violencia experimentada entre hombres, la orientación sexual sobre sale en uno de los casos entrevistados como un elemento que favorece la vulnerabilidad frente al acoso: ***“Un compañero hombre que se sintió mal, pero lo ridiculizaban no en***

⁷⁰ Entrevista N. 5. Entrevistada por Ana Rita Argüello Miranda, 21 de mayo de 2025.

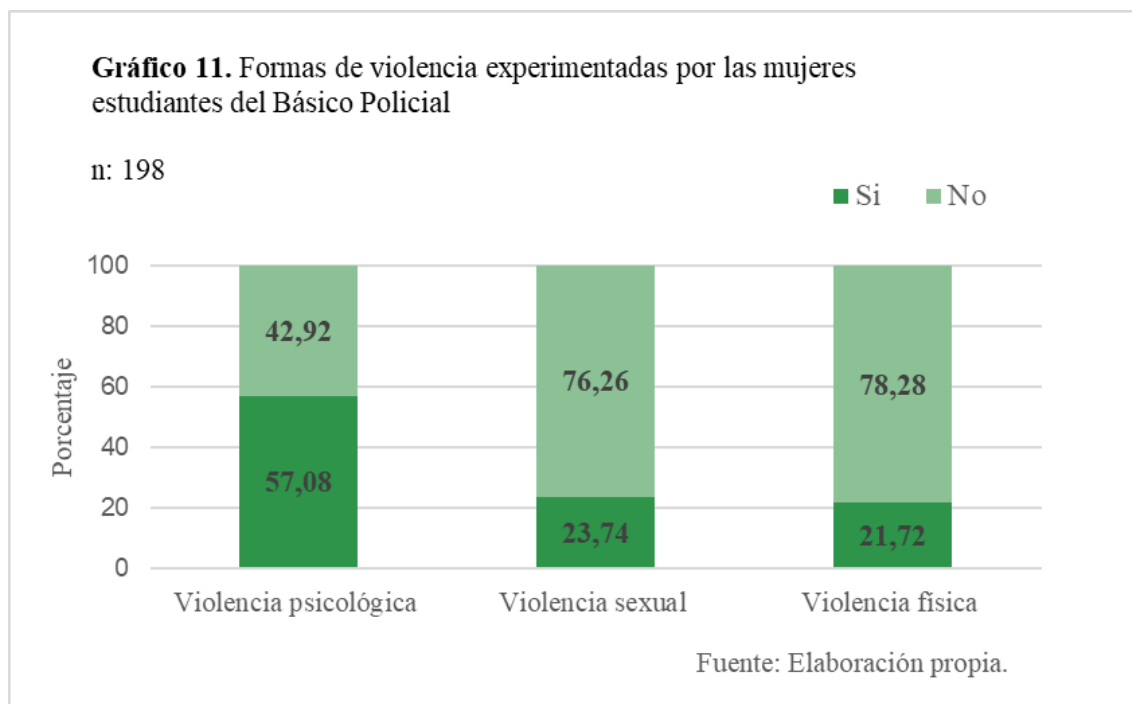
⁷¹ Entrevista N. 6.

⁷² Entrevista N. 1.

frente de todos, sino aparte, seguro pensando en las consecuencias de ridiculizar a un compañero que tenía una orientación sexual diferente, por eso lo ridiculizaron”⁷³.

Otras formas de violencia: Psicológica, física y sexual.

Para la construcción de este apartado, se consultó a las participantes si, durante el desarrollo del curso, vivieron o presenciaron algún episodio de esta naturaleza. Las respuestas permitieron identificar diversas manifestaciones, que incluyen empujones, agresiones verbales, golpes, pellizcos, imposición de pruebas físicas sin relación directa con la formación profesional, incluso dos casos de abusos sexuales (violaciones).



Analizando los diferentes reportes de violencia (**gráfico 11**), se puede estimar que **3 de cada 5 mujeres que cursaron el Básico Policial durante el periodo de estudio recibieron algún tipo de violencia**, destaca sobre todo la violencia psicológica con un 57%, seguida de la sexual y la física. Es importante considerar que muchas de estas mujeres, sufrieron diferentes tipos de violencia a la vez (física y sexual o psicológica y física, por ejemplo).

⁷³ Entrevista N. 2.

El dato de la violencia sexual evidencia la dificultad de identificar el hostigamiento sexual como una forma de violencia, si bien anteriormente identificaron múltiples manifestaciones de acoso y hostigamiento sexual, ante la consulta sobre violencia sexual una mayoría de las encuestadas no llega a asociar estas formas de violencia dentro de una misma tipología.

Violencia Física

Tomando el grupo de mujeres que reportaron haber experimentado episodios de violencia física (22% del total de la muestra) en su paso por el curso Básico Policial (**Tabla 4**), destacan los empujones y las pruebas físicas (en rojo que muestra los mayores porcentajes de la tabla) que no tienen relación con la formación policial, un ejemplo de estas pruebas, lo proporciona una de las encuestadas que indicó como comentario extra a las opciones brindadas: ***“Me pusieron el pie encima mientras realizaba pechadas, quesque para que fuera más mujer”***⁷⁴. Esta expresión da cuenta de una práctica cargada de humillación y abuso físico.

Tabla 4. Manifestaciones de violencia física reportadas por mujeres que cursaron el Básico Policial durante el 2018-2024 n: 198	
Manifestaciones	Porcentaje
Pellizcos	2,33
Golpes	4,65
Agresión verbal	6,98
Otros	9,3
Pruebas físicas que no tienen relación con la formación profesional	32,56
Empujones	44,19
Total	100

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Al indagar más sobre estas situaciones en las entrevistas, se encontró que hay agresiones físicas y tratos crueles, utilizados como castigo, intimidación y abuso de poder. Una de las entrevistadas narró: ***“hay mucha violencia física hacia algunas personas, nos ponían a***

⁷⁴ Encuesta aplicada para la investigación Voces Femeninas: Violencia de Género en la Academia Nacional de Policía, 2025.

hacer pechadas en pavimento caliente y ardiente a medio día. Se le quemaban a uno las manos."⁷⁵ Por otro lado, una entrevistada comentó su historia donde fue víctima directa de violencia física por parte de un compañero: *"Una compañera y yo decidimos denunciarlo (...). Él me agarró contra la pared, me puso el brazo en el cuello y me empezó a gritar que si yo tenía pruebas de lo que estaba denunciando"*.⁷⁶

Estas situaciones muestran acciones que dañan la integridad corporal de las estudiantes y denunciadas en un acto de violencia física e intimidación directa. Estos casos, de acuerdo con las entrevistadas, fueron mayormente ignorados o gestionados de manera incorrecta por parte de la Academia, revictimizando a las agredidas.

Violencia Psicológica

Sobre el 57% que respondió que sufrió violencia psicológica, en la encuesta se consultó si las participantes habían vivido o presenciado algún episodio de este tipo, destacan las burlas, los apodos y los comentarios sarcásticos (**Tabla 5**), así como actitudes de menosprecio por parte de compañeros o profesores-instructores (porcentajes en color rojizo).

Tabla 5. Manifestaciones de violencia psicológica reportadas por mujeres que cursaron el Básico Policial durante el 2018-2024 n: 198	
Manifestaciones	Porcentaje
Otros	1,77
Todas las anteriores	1,77
Insultos, palabras agresivas, amenazas	11,5
Menosprecio por parte de sus compañeros o profesores	29,2
Burlas, apodos, comentarios sarcásticos	55,75
Total	100

Más de la mitad de las mujeres encuestadas manifestó haber vivido o presenciado al menos un episodio de violencia psicológica. Además, dos estudiantes indicaron haber experimentado todas las formas listadas. Al profundizar mediante el análisis de las entrevistas, se evidencian afectaciones emocionales, aislamiento y presión psicológica vivida por las estudiantes como parte del entorno y el ambiente de formación. Asimismo, otra

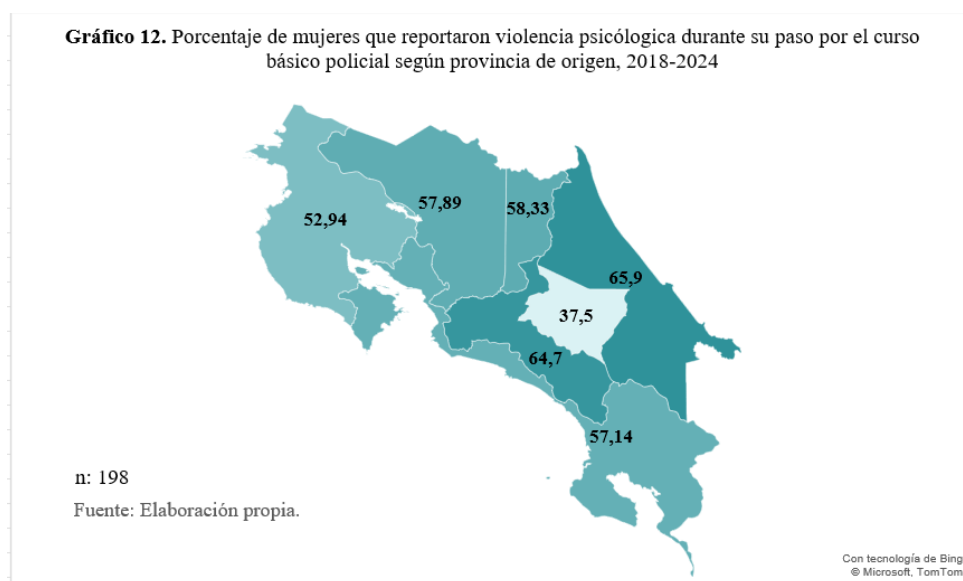
⁷⁵ Entrevista N. 6. Entrevistada por Ana Rita Argüello Miranda, 23 de mayo de 2025.

⁷⁶ Entrevista N. 3. Entrevistada por Ana Rita Argüello Miranda, 16 de mayo de 2025.

expone su caso donde ante la denuncia de un maltrato y acoso, recibió rechazo y estigmatización por parte de sus compañeros: *"El muchacho ahora anda diciendo que yo lo denuncié en la Academia y que tengan cuidado conmigo. Muchos de mis actuales compañeros no me hablan y me piden que no me les acerque. No quieren trabajar conmigo por haber denunciado"*⁷⁷. Esto demuestra como existe una cultura de complicidad machista, ante la violencia de género, no sólo en la Academia, sino también en el ambiente laboral del gremio de la Seguridad Pública, trasladándose las vivencias de violencia del ámbito formativo al laboral (continuum de la violencia).

Un ejemplo de expresiones claras de abuso psicológico se identifica en la entrevistada número 5: *"Yo tuve comentarios que me decían que yo era una simple estudiante, que lo que yo dijera no valía nada, como para crearle miedo a uno... su palabra, su voto no vale"*.⁷⁸

Un dato interesante de analizar, es que cuando se compara sobre la totalidad de mujeres de la muestra por provincia, destacan la provincia de Limón con un 65,9% y San José con un 64,7% como los lugares de procedencia de las mujeres que reportaron en mayor cantidad haber sido víctimas de violencia psicológica, cuando cursaron el Básico Policial.



⁷⁷ Entrevista N.3.

⁷⁸ Entrevista N. 5. Entrevistada por Ana Argüello Miranda, 21 de mayo de 2025.

Violencia sexual

Sobre violencia de carácter sexual, se consultó a las participantes si, durante el desarrollo del curso, en alguna ocasión vivió o presenció algún episodio de agresiones sexuales, violaciones sexuales, exposición a imágenes de contenido sexual o exhibicionismo, invitaciones a salidas con carácter sexual o tocamientos indeseados.

Dentro del 24% sobre el total de la muestra de mujeres que reportaron experimentar manifestaciones de violencia sexual, destaca con un 63,83% las invitaciones a salidas con carácter o connotación sexual y el uso de aplicaciones de comunicación, teléfonos y redes sociales para compartir imágenes o mensajes con contenidos explícitos sexuales, por ejemplo mensajes de WhatsApp con imágenes, expresiones o mensajes explícitos.

También es evidente la normalización de los encuentros sexuales entre personal y estudiantes, manifestado así en varias entrevistas, al respecto se señaló lo siguiente:

“Era como un diario vivir, muchas veces sacaban a estudiantes de los cuartos de los sargentos, y eso era ya como algo normal me entiende, como que ni siquiera lo tomaban en consideración, como que uno diga: Mire a ese sargento lo van a sacar porque lo encontraron con una estudiante, no ahí uno lo veía igual, normal, entre ellos se tapan.”⁷⁹

Manifestaciones de violencia sexual	Porcentaje
Otros	2,13
Agresiones sexuales/ violaciones sexuales	4,26
Tocamientos indeseados	6,38
Exposición a imágenes de contenido sexual o exhibicionismo	23,4
Invitaciones de carácter sexual e insinuaciones	63,83
Total	100

Fuente: elaboración propia.

También se registraron casos de tocamientos no consentidos y casos donde se indican situaciones de posible agresión sexual o violación. La escalada de violencia, las

⁷⁹ Entrevista N.5.

desigualdades de género y los abusos de poder, al no trabajarse adecuadamente, puede derivar en delitos sexuales como las dos violaciones registradas en la encuesta.

Durante las entrevistas aplicadas, se identifican algunos patrones en las víctimas de violencia sexual, sobre todo las invitaciones de carácter sexual, por ejemplo una de las entrevistadas indicó:

*“Buscaban a las chicas que tenían que venirse prácticamente a vivir aquí, porque vivían lejos y no podían regresar a sus casas, esas chicas se quedaban viviendo aquí y muchos de ellos también, entonces se topaban. O en esos viajes, allá cuando es en la Academia de Murciélagos que hay que quedarse allá”.*⁸⁰

Contexto de las manifestaciones y relaciones de poder

Respecto a las relaciones de poder existentes entre la comunidad de la Academia Nacional de Policías (estudiantes hombres y mujeres con instructores hombres y, minoritariamente, mujeres), se consultó sobre quiénes eran más tendientes a expresar actitudes y manifestaciones de violencia sexual dentro del curso Básico Policial. Los resultados de la **Tabla 7** muestran que la mayoría de los casos se dieron en **contextos de asimetría de poder**, siendo más frecuentes de un docente o instructor hacia una estudiante, lo cual representa el 38,6% del total de respuestas. Le sigue la ocurrencia entre estudiantes (33%), evidenciando también dinámicas de hostigamiento entre pares formales, pero con distinción de género, donde como se verá más adelante los hombres en formación son quienes ejercen en mayor medida violencias contra las mujeres en formación, la asimetría de poder en este caso refleja la asimetría de género.

Tabla 7. Jerarquías de poder en las manifestaciones de violencia de género reportadas en el Curso Básico Policial, 2018-2024	
n: 198	
Tipo de relación jerárquica	Porcentaje del total
De estudiante a un/una docente (de abajo hacia arriba/ jerarquía formal)	3,72
NR	4,19
Entre docentes (entre pares docentes)	6,05
Ninguno	14,42
Entre estudiantes (entre pares estudiantes)	33,02

⁸⁰ Entrevista N.1. Entrevistada por Ana Rita Argüello Miranda, 13 de mayo de 2025.

De un docente a una estudiante (jerarquía de arriba hacia abajo)	38,60
Total de la muestra	100,00
Fuente: elaboración propia	

La anterior pregunta permitió identificar patrones relacionales y jerárquicos en la reproducción de estas conductas. Profundizando en estas relaciones, en las entrevistas se indicó que, el rango de los instructores o profesores, juega un papel determinante en estas relaciones de poder. Por ejemplo, destacan varias frases de las entrevistadas quienes señalaron: *La jerarquía, los rangos policiales, sí se valían mucho de eso para ligar.*⁸¹

La complicidad machista sumado a la verticalidad en el ejercicio y demostración de poder, favorece la instauración de un ambiente de desigualdad y violencias, al respecto se indicó: *Los compañeros, ellos lo validaban (al instructor), lo veían bien, pero la relación de poder cuando es un instructor y uno llega como estudiantes, en un lugar cerrado, hermético, todo está bajo reglas y ellos las ponen, ellos tienen poder absoluto en los estudiantes*⁸².

Otra entrevistada comentó, sobre la complicidad masculina, ante eventos de acoso: *Entre hombres lo único que le decían a uno era diay, dele pelota verdad, si era un instructor, más cuando se prestan para eso. Siempre a las más jovencitas son a las que les hacen esas cosas.*⁸³ Este patrón confirma que el hostigamiento sexual dentro del curso se manifiesta tanto en relaciones horizontales como verticales, pero con especial gravedad en aquellas donde existe una relación jerárquica formal o de género, lo que agrava la vulnerabilidad de las mujeres.

Perfil de víctimas

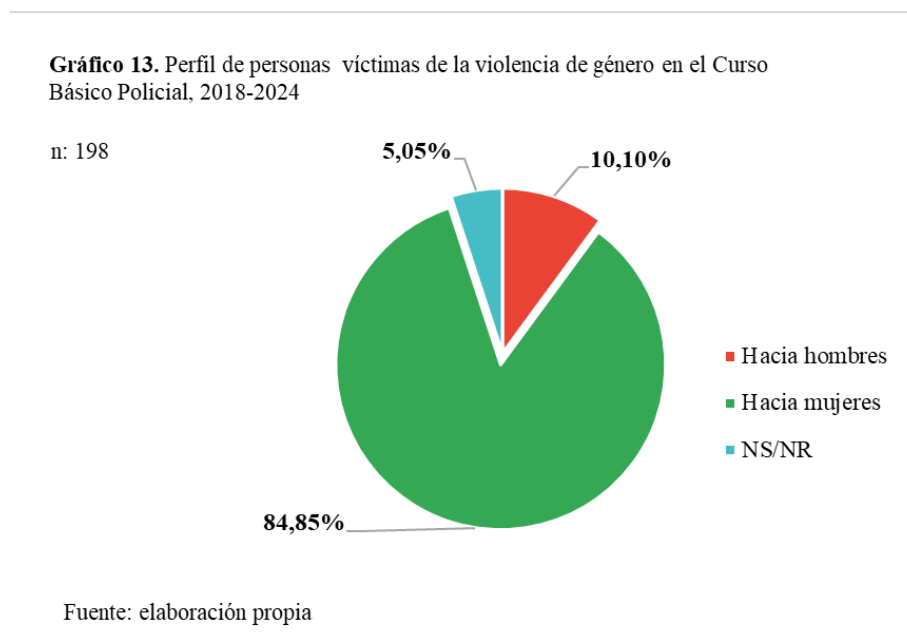
Este subapartado buscó identificar a quiénes iban dirigidos mayoritariamente los comportamientos de violencia reportados por las participantes que afirmaron haber presenciado situaciones de esta naturaleza. El **gráfico 13** evidencia patrones en la selección

⁸¹ Entrevista N.4. Entrevistada por Ana Argüello Miranda, 22 de mayo de 2025.

⁸² Entrevista N.2. Entrevistada por Ana Argüello Miranda, 14 de mayo de 2025.

⁸³ Entrevista N.1. Entrevistada por Ana Argüello Miranda, 13 de mayo de 2025.

de víctimas, en el 85% de los casos quien recibe esta violencia son mujeres; mientras un 10,10% de la violencia se genera hacia hombres por otros hombres.

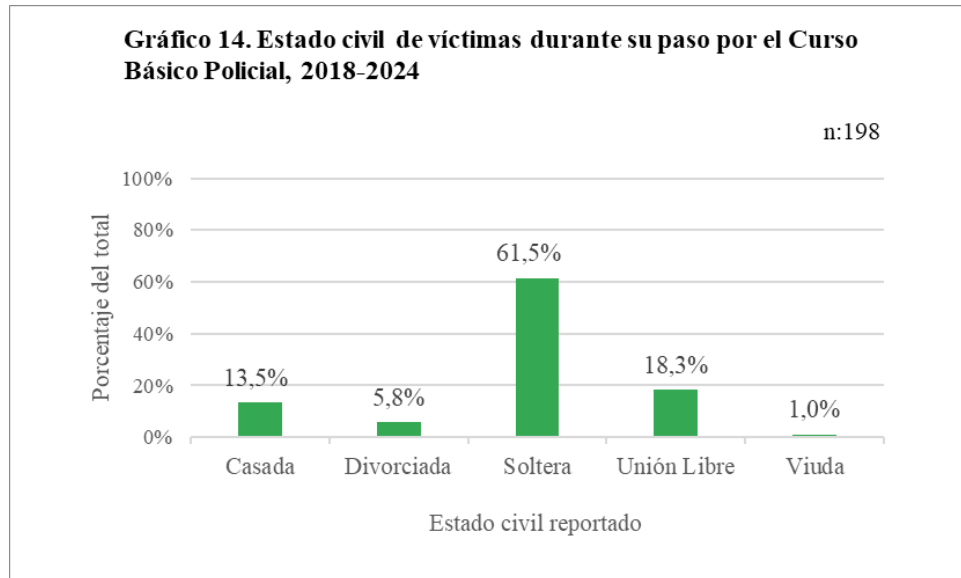


A partir de las respuestas registradas, se desagregó el perfil de las víctimas por estado civil y edad para observar en cuáles grupos es más frecuente estas manifestaciones. En el 61% de los casos las víctimas fueron mujeres solteras, en menor proporción mujeres en unión libre (18%) y casadas (13%). Este dato resulta particularmente relevante, ya que sugiere una posible relación entre el estado civil y el grado de vulnerabilidad percibida o ejercida por parte de los agresores.

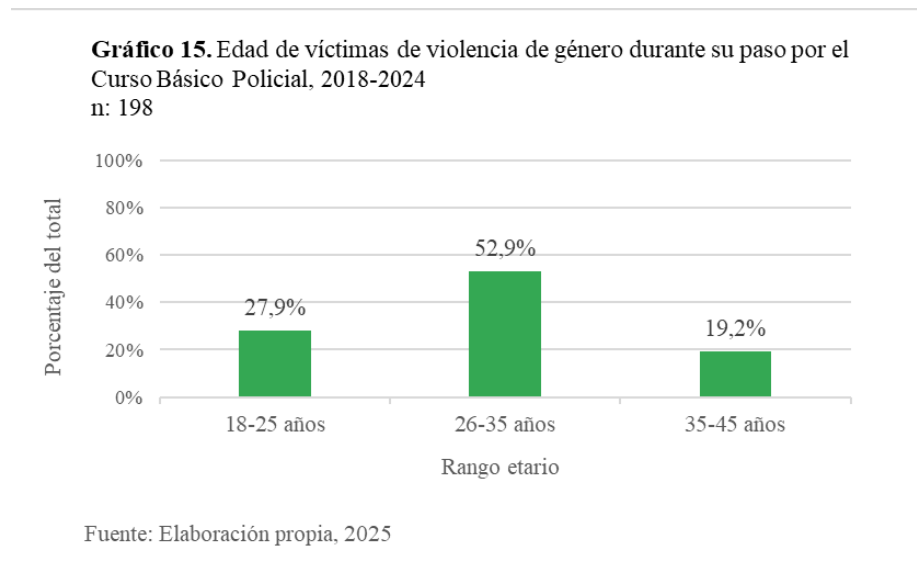
En este sentido, una de las entrevistadas identificó que: *Ellos esperaban que también anduvieran solitas, que no tuvieran pareja, que es como para poderlas enredar.*⁸⁴ No obstante, si bien las mujeres casadas no fueron la mayoría de las víctimas de acoso sexual en la encuesta, sí recibieron otros tipos de violencia y discriminación, por ejemplo: *Hubo compañeros que me hicieron a un lado, por el hecho de ser casada, ellos andaban buscando aventuras y ya una no cabía entre ese círculo, me decían “yo no quiero trabajar con usted.”*⁸⁵

⁸⁴ Entrevista N.1.

⁸⁵ Entrevista N.3.



Asimismo, los datos recolectados muestran que las mujeres que más reciben chistes, bromas o burlas por su condición de género son del grupo etario entre 26 y 35 años (52,9%). En las entrevistas, se constató que las mismas estudiantes identifican que los perpetradores tienen preferencias específicas de mujeres, por ejemplo: *a las más jovencitas son a las que le hacen esas cosas, ellas son las más inocentes.*⁸⁶

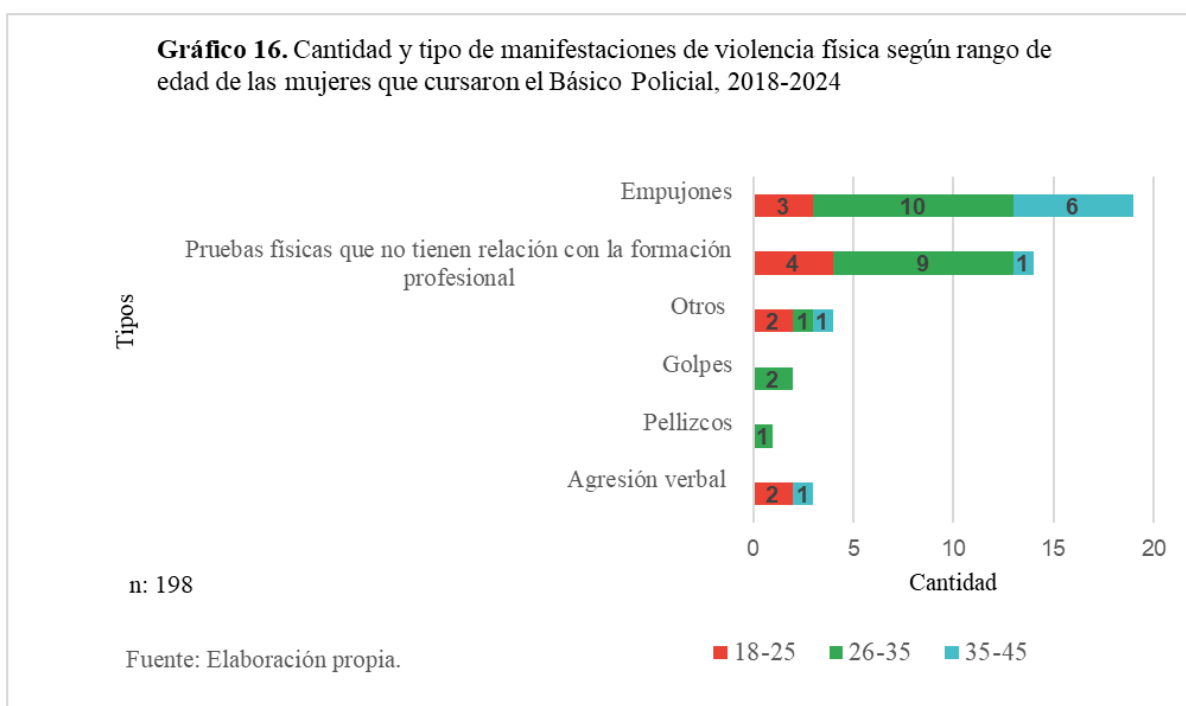


La condición de soltería, venir de zonas lejanas y ser menor de 35 años (joven según la normativa) podrían estar asociados, en algunos contextos, a una mayor exposición a

⁸⁶ Entrevista N.5.

situaciones de hostigamiento o a estigmas relacionados con la disponibilidad o legitimidad de ciertas conductas inapropiadas y violentas, desde una óptica patriarcal y sexista, donde las mujeres siguen siendo vistas como propiedad u objeto en disponibilidad o no del sujeto masculino.

Los datos cruzados del **gráfico 16**, muestran que son las mujeres del grupo etario de 26 a 35 años quienes más son víctimas agresiones o violencia física. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de incorporar el análisis interseccional en la prevención de la violencia de género en espacios de formación policial.



De acuerdo con la **tabla 9**, en los tres grupos de edad registrados en la muestra sobre salen los chistes (en rojo) como recurso propio del ejercicio de violencia simbólica como mecanismo para expresar manifestaciones de hostigamiento sexual, también es reiterado en todos los grupos el uso de comentarios machistas y sexualizados, lo que da indicios de cómo se desarrollan las relaciones humanas entre las personas que cursan el Básico Policial, en lo cotidiano.

Tabla 9. Manifestaciones de hostigamiento sexual por rango etario de las víctimas que cursaron el Básico Policial, 2018-2024
n: 198

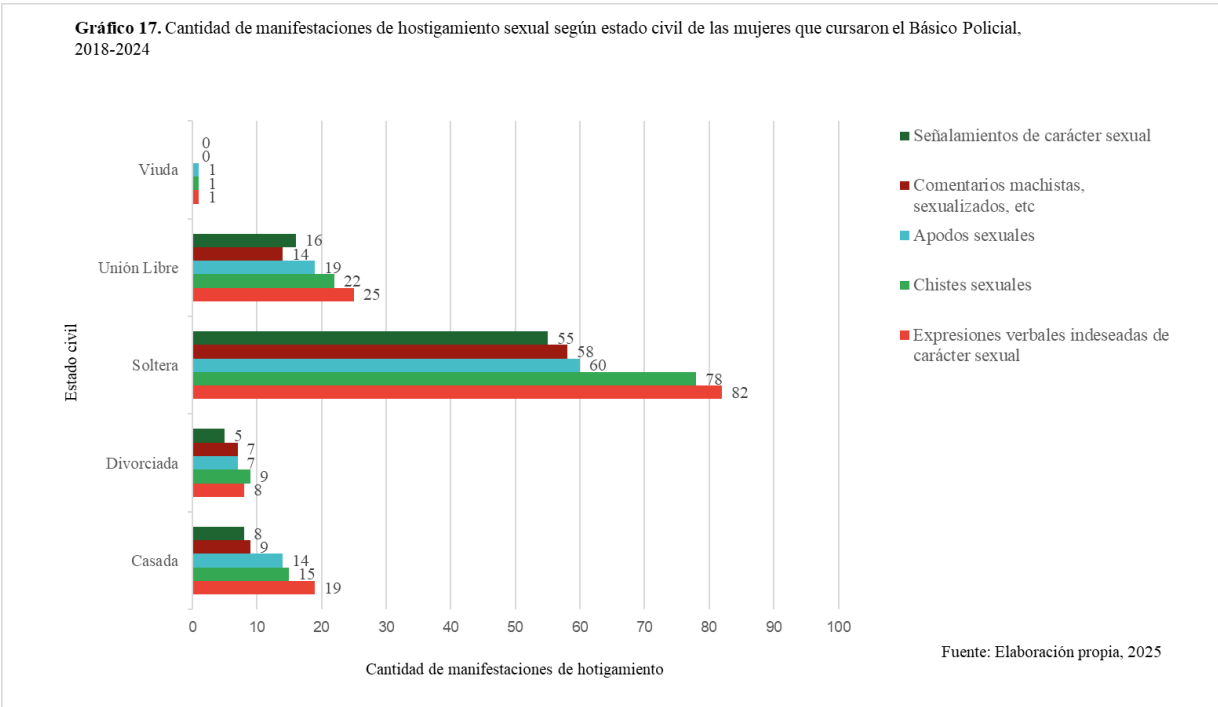
Tipos	18-25	26-35	35-45
Expresiones verbales indeseadas de carácter sexual	22	48	14
Chistes sexuales	38	67	30
Apodos sexuales	29	47	25
Comentarios machistas, sexualizados, etc	32	64	29
Señalamientos de carácter sexual	22	46	20

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Al desagregar los datos de estas manifestaciones de hostigamiento por estado civil (**gráfico 17**), son las mujeres solteras quienes más registran agresiones. Esta alta incidencia puede estar vinculada a estigmas y estereotipos sociales que asocian la soltería con mayor disponibilidad o permisividad para este tipo de conductas según las valoraciones propias de la masculinidad tradicional y sus mandatos de género (hombre en conquista permanente), por otro lado, refleja una vulnerabilidad particular en las mujeres solteras. Las mujeres casadas reportan un total de 19 casos de manifestaciones verbales de carácter sexual, 15 casos de chistes sexuales y 14 casos de apodos, lo que sugiere que las mujeres en relaciones estables también son objeto de sexualización, aunque a menor escala que las solteras.

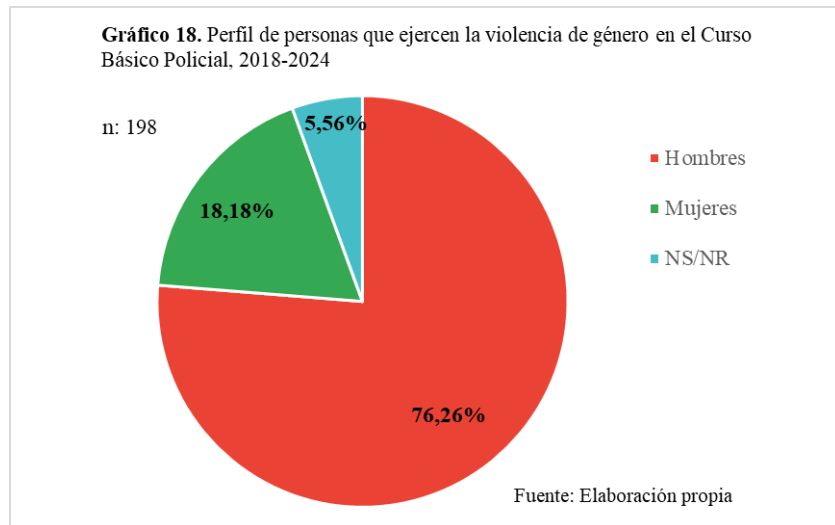
De acuerdo con la información suministrada en las entrevistas, estos patrones se pueden ver en la construcción interna de cultura de la Academia con dicotomías estigmatizantes sobre la vida sexual de las estudiantes. Los comentarios machistas y los señalamientos sexuales se traducen estereotipos binarios que clasifican a las mujeres entre "santas" y "putas", según su comportamiento de acuerdo con las entrevistadas. Una participante comentó: *(...) a uno le dice si salió con ese instructor es una puta porque entonces puede andar con todos.*⁸⁷ La acción comentada por la entrevistada se puede interpretar como un mecanismo de control social penaliza cualquier expresión de sexualidad femenina, pero que ante todo habla de la cultura de estigmatización existente en la Academia.

⁸⁷ Entrevista N.1.

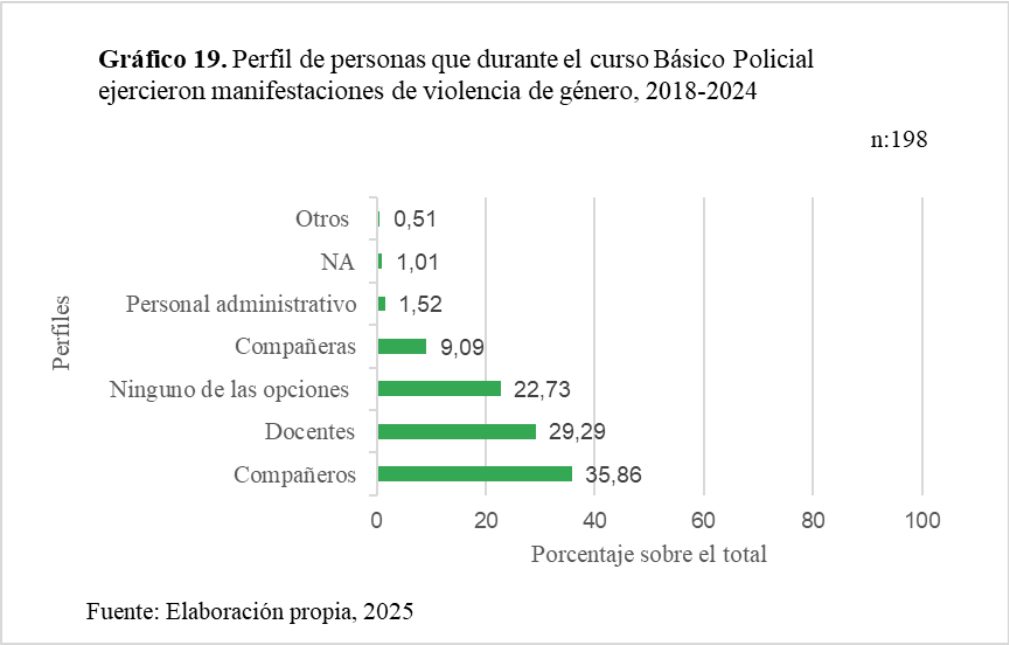


Perfil de victimarios

En el siguiente subapartado se buscó identificar tanto el origen directo como la percepción subjetiva sobre las personas responsables de las manifestaciones de violencias de género dentro del curso. Esta distinción permite analizar no solo los hechos vividos o presenciados, sino también cómo las participantes interpretan la dinámica del poder y la intención detrás de dichas conductas. En conjunto, estas preguntas permiten comprender no solo quién ejerce las conductas, sino también cómo se perciben los roles de poder y género en su ejercicio.



El 76% de las mujeres consultadas recibieron o presenciaron desde los hombres este tipo de violencia, así como se señala como principales perfiles a compañeros, demostrando que si bien comparten una misma jerarquía formal dentro del sistema de formación (ambos estudiantes) la jerarquía de género se impone (hombres imponiendo voluntades y comportamientos sobre las mujeres) y como segunda opción los docentes o instructores, en este caso convergen dos jerarquías y juegos de poder, por un lado la formal de Instructor-estudiante y la de género; hombre- mujer.



Hay un porcentaje menor de 9% que señalan recibir violencia en ese periodo de parte de mujeres compañeras en formación, se relaciona con la normalización de violencia y masculinización de las mujeres como manera de performar (y sobrevivir) dentro de una estructura que exige rasgos masculinizados en el comportamiento.

El "machismo" y el culto a la masculinidad dominan la cultura ocupacional de la policía. La masculinidad domina la ocupación policial de tal manera que el trabajo policial es casi sinónimo de desempeño masculino. A nivel mundial, la representación

de las mujeres en las instituciones policiales es baja, lo que hace que la ocupación policial esté altamente marcada por el género.⁸⁸

Al analizar los hallazgos presentados, se evidencia, a partir de todas las entrevistas, que existe complicidad, denominada pacto patriarcal, que corresponde a los acuerdos implícitos que refuerzan y perpetúan las normas y roles de género tradicionales, favoreciendo la supremacía de los hombres sobre las mujeres⁸⁹. Este pacto se materializa por parte de los instructores y compañeros al guardar silencio, perpetrar o ignorar diferentes formas de violencias de género en la Academia. Por ejemplo, una entrevistada narra un caso de complicidad pasiva: *Cuando los hombres veían algo siempre se quedaban callados (...) lo que decían es que es mejor estar uno en sus cosas y no meterse.*⁹⁰ Otras entrevistadas comentaron ejemplos de complicidad activa, una forma de perpetración de actos misóginos: *Los instructores y compañeros llevaban récords de con cuántas mujeres habían dormido*⁹¹; otra de las mujeres entrevistadas mencionó un ejemplo del tipo de reacciones que atestiguó: *Los hombres aplauden cuando hay estas reacciones machistas y las mujeres algunas somos sumisas y lo dejamos pasar por alto, otras se prestan*⁹².

Al profundizar en por qué, las entrevistadas asumen que se debe a las actitudes señaladas, pero ante todo por la masculinización extrema de la Academia. Es decir, para ellas la ANP presenta una estructura profundamente masculinizada con presencia femenina mínima en roles de autoridad e instrucción. La evidencia de esto es que las entrevistadas identificaron de casi 20 instructores solo dos instructoras (la mujer de la Entrevista N.2); además, de que el 70% de las entrevistadas afirmó solo haber recibido lecciones con instructores hombres y solo recordar una mujer pero dedicada a trabajo administrativo (Esto lo señaló la Entrevista N.4 y la Entrevista N.6). Estas observaciones evidencian que la desproporción no es casual sino estructural, limitando modelos de referencia femeninos y perpetuando hegemonías masculinas.

⁸⁸ Yalley Abena Asefuaba; Olutayo Molatokunbo Seunfunmi. Gender, masculinity and policing: An analysis of the implications of police masculinised culture on policing domestic violence in southern Ghana and Lagos, Nigeria. *Social Sciences & Humanities Open* 2. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2020.100077> 2020. Pág. 2.

⁸⁹ Celia Amorós. Violencia contra las mujeres y pactos patriarcales. En *Violencia y sociedad patriarcal*. Editorial Pablo Iglesias. 1990.

⁹⁰ Entrevista N.4. Entrevistada por Ana Rita Argüello Miranda, 22 de mayo de 2025.

⁹¹ Entrevista N.5. Entrevistada por Ana Rita Argüello Miranda, 21 de mayo de 2025.

⁹² Entrevista N.2. Entrevistada por Ana Rita Argüello Miranda, 14 de mayo de 2025.

Actuación institucional

En esta sección se conocen las valoraciones de las encuestadas y entrevistadas sobre las acciones y la gestión de la Academia Nacional de Policías ante casos de violencia de género. La intención fue indagar sobre los procedimientos o prácticas usuales o por costumbre, con el objetivo de identificar si existían protocolos, lineamientos institucionales o patrones de actuación con enfoque de género y derechos humanos, previamente establecidos que fueran conocidos por las estudiantes.

De acuerdo con los datos suministrados por el despacho del ministro del Ministerio de Seguridad Pública, se han desarrollado capacitaciones en materia de derechos humanos, género para los cuerpos policiales y de la Academia, contabilizando 7 capacitaciones relacionadas directamente con el tema de violencia de género durante el periodo de análisis que cubre la investigación.⁹³

Resulta relevante de analizar la percepción en las entrevistas y las respuestas cuantitativas a la encuesta, pues nos da indicios de la cultura organizacional interna de la Academia Nacional de Policías, ante casos de violencia de género. Se dice que cuando una instancia estatal no responde o por el contrario facilita la violación de derechos de personas, la vulneración de sus libertades o de sus derechos y oportunidades, estamos ante un caso de posible violencia institucional o estatal. Desde la perspectiva de género, se comprende que el diseño de las instituciones, así como del Estado deviene también de un entramado patriarcal sobre el que se asientan estas instituciones sociales, que de cierta forma reproducen las desigualdades de poder.

Al hablar de violencia institucional nos referimos a situaciones concretas que involucran necesariamente tres componentes: prácticas específicas, funcionarios públicos y contextos de restricción de autonomía y libertad.⁹⁴ En muchas ocasiones estas prácticas pueden ser comisivas u omisivas, por ejemplo, la falta de respeto o agresión contra una población particular en el marco de un espacio formativo, o la no atención y normalización de las diferentes manifestaciones de violencia que reciben algunas personas de poblaciones en

⁹³ Ministerio de Seguridad Pública. Oficio MSP-DM-DVURFP-ANP-SCEN-DIR-SPAL-153-2025, San José, 1 de setiembre de 2025.

⁹⁴ María Jimena Armida; Ciarniello Cassino, Miranda, Raquel Lucas Witis. Los derechos humanos frente a la violencia institucional. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y Secretaría de Derechos Humanos de Argentina. 2005. Pág. 13.

condiciones de vulnerabilidad (ignorar, dejar pasar, no tramitar las denuncias, proteger a las personas agresoras, no cumplir con el debido proceso, entre otras). Con el reconocimiento de la violencia institucional como una problemática social, el Estado tiene la obligación y tarea de desarrollar políticas que permitan resolver estas cuestiones⁹⁵.

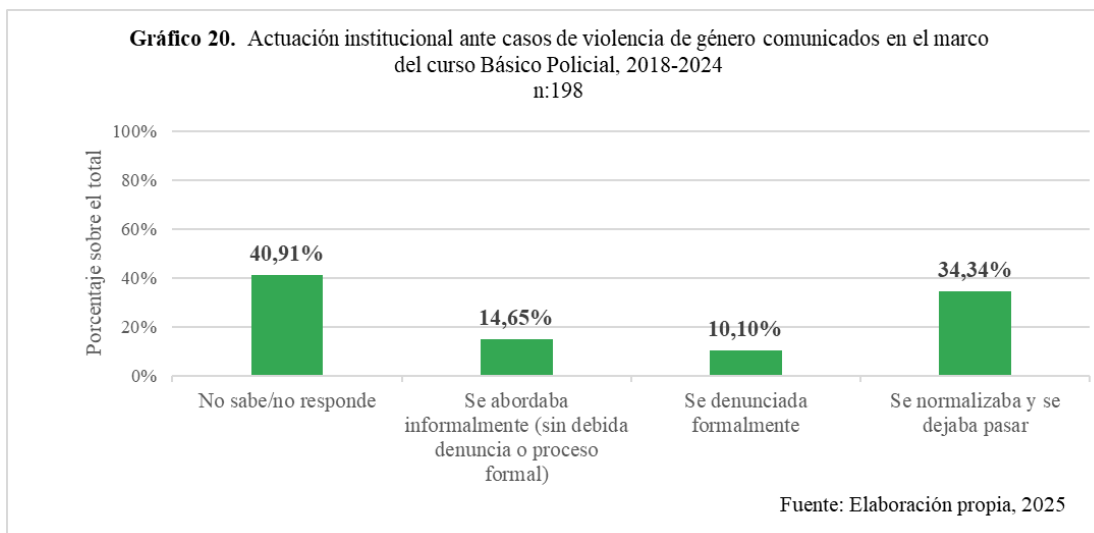
Ante la pregunta sobre la actuación institucional ante casos de violencia de género, solamente un 10,10% indica que se procede a la denuncia formal, esto se relaciona con la expresión manifestada por una de las mujeres entrevistadas que indicó, en una conversación sobre su caso con una comandante que esta le mencionó lo siguiente: *nadie quería hacer las denuncia, la comandante me decía, a puro chisme no vamos a hacer nada*⁹⁶. Conversación que evidencia la situación de baja denuncia entre las mujeres que se encuentran en formación policial. Otras de las entrevistadas cuando se abordó el tema indicó: *“La gente muy poco denuncia, yo diría desde lo que yo viví y lo que pasamos yo siento que muy pocas y de esas pocas yo diría que la Academia no asume casi ni mucho”*⁹⁷.

Por otro lado, un 48,99% señala actuaciones que no corresponden con el deber ser de una institución pública ante un caso de esta naturaleza, dentro de las cuales un 34,34% señalan una actitud de normalización o “dejar pasar” ante consultas, testimonios, y situaciones comunicadas o reportadas sobre violencia de género. Un 40,91% indica no saber o no querer brindar respuesta (**gráfico 20**).

⁹⁵ Oscar Oszlak y Guillermo O'Donnell. Estado y políticas estatales en América Latina: hacia una estrategia de investigación. Redes, 2(4), 99-128. Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires, Argentina 1995. <https://www.redalyc.org/pdf/907/90711285004.pdf>

⁹⁶ Entrevista N.6. Entrevistada por Ana Rita Argüello Miranda, 23 de mayo de 2025.

⁹⁷ Entrevista N.2.



Si bien los resultados presentados evidencian una diversidad de actitudes ante la violencia en el contexto de la Academia, hay un predominio de respuestas que no responden al debido proceso ante un caso de violencia de género. La gravedad de la inacción ha resultado en la normalización de comportamientos inapropiados entre alumnas e instructores; estudiantes entrevistadas afirman: *Sé de dos sargentos y un comandante que se metieron con unas muchachas, pero eso era lo normal [...] En la academia está muy normalizado que estudiantes y sargentos se acuesten.*⁹⁸ Otra de las entrevistadas indicó: *La institución actúa muy lento, primero tiene que hablar con el instructor, ellos como que los dejan pasar, no les importa.*⁹⁹

Existe una perspectiva de inacción, incapacidad y negligencia en la atención de los casos o verbalizaciones de situaciones de violencia, que se llevan ante instructores u orientadores, al respecto varias comparten apreciaciones como: *Yo tenía compañeras que me decían que a X señor ya lo habían denunciado muchas veces, y ese señor sigue ahí, no lo movieron, o lo mueven de Guápiles a Murciélagos o a San José*¹⁰⁰; *Tuve un caso que denuncié (...) solo lo archivaron (...) esa persona sigue ahí en el puesto.*¹⁰¹

En este sentido, se formuló la pregunta *¿Cómo considera que han sido abordados los casos de hostigamiento sexual o violencia de género en la Academia Nacional de Policía?* El

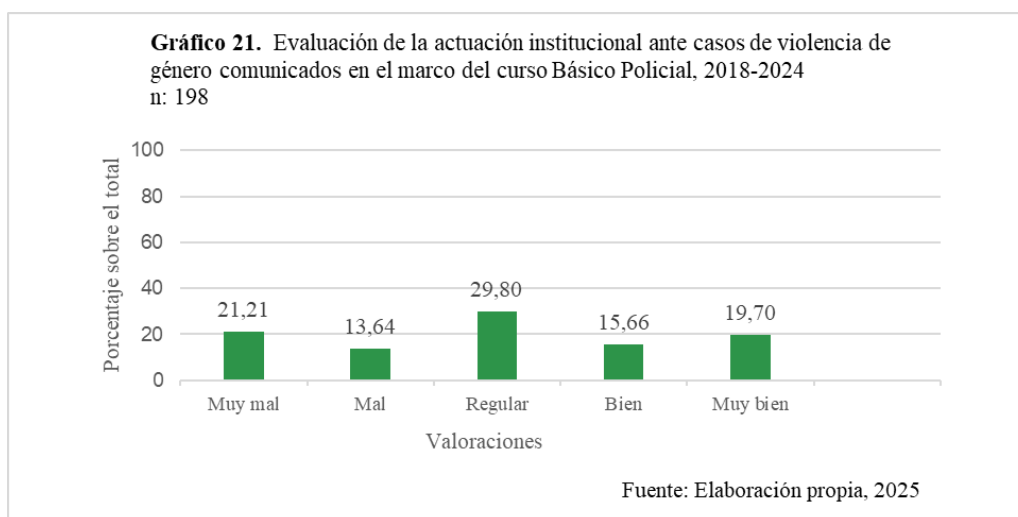
⁹⁸ Entrevista N.5.

⁹⁹ Entrevista N.1.

¹⁰⁰ Entrevista N.2.

¹⁰¹ Entrevista N.5.

propósito fue explorar las percepciones de las estudiantes respecto al tratamiento que se da a estas situaciones dentro de la institución (**Gráfico 21**), solamente el 35,3% indica que lo considera dentro del rango positivo (bien- muy bien), mientras el 64,65% indica que considera que la actuación hasta entonces es deficiente o negativa (regular-mal-muy mal).



De acuerdo con las entrevistas, existe una noción de que el sistema desincentiva la denuncia mediante procedimientos revictimizantes, decisiones unilaterales y nula reparación, por ejemplo, lo indicado por la entrevista cinco:

Si usted hace algo para denunciar, lo que hacen es mal informar a todo el mundo, uno como mujer queda mal si los denuncia y sino denuncia también... Yo decido realizar una carta y fui donde el encargado en su momento... y lo mandó a llamar para que yo dijera las cosas frente de él, y las dije, entonces dijo, no pídale disculpas a ella... también me dijo que mire si elevamos esto es un proceso tedioso, a usted le puede perjudicar, mejor le cambiamos al Sargento que él corte comunicación con usted, prácticamente me exigieron a tomar eso sí o sí.¹⁰²

Así mismo, dos de las mujeres entrevistadas consideran como positivo el abordaje de la Academia: *Supe de dos casos, yo sé que lo que pasó con el sargento lo abordaron como tenía que ser, con el comandante también, según vi en los dos ejemplos vi cero tolerancia de la Academia¹⁰³*; El otro testimonio positivo sobre la acción institucional fue: *Fue muy*

¹⁰² Entrevista N.5.

¹⁰³ Entrevista N.3.

bueno, al final lo suspendieron como 8 semanas, luego me llegó una resolución como que le dieron la baja laboral.¹⁰⁴

Seguidamente, se incluyeron preguntas orientadas a indagar si las estudiantes supieron o les informaron sobre personas que eran identificadas como “problemáticas” por sus conductas hacia las mujeres. Esto se preguntó con el objetivo de explorar la existencia de lo que se denomina ambiente hostil o acoso ambiental.

El acoso sexual ambiental se define como el nivel general o ambiental de acoso sexual en un grupo de trabajo, medido por la frecuencia de comportamientos de acoso sexual experimentados por otros en el grupo de trabajo de una mujer [...] la exposición indirecta al acoso sexual tendrá antecedentes y resultados laborales, psicológicos y de salud similares a la exposición directa.¹⁰⁵

De acuerdo con las encuestadas, cerca de cinco de cada diez mujeres (47%) sí supo o se le informó sobre personas identificadas como “problemáticas” en la ANP por sus conductas de índole sexual hacia las mujeres. Un 34% dijo no haber recibido ninguna información y un 18% dijo no saber sobre estas informaciones informales en la ANP. (**Gráfico 22**).

Mediante la aplicación de entrevistas se constató que la totalidad de mujeres, conocían por casos propios, de amigas o rumores y comentarios sobre las prácticas de violencia de género normalizadas, al respecto se identificaron las siguientes frases: ***Se escuchaban chismes, que tal instructor estuvo con tal estudiante del Básico... una vez un instructor se llevó a una muchacha, no sé si conocen Guápiles, ahí hay un Capilla, bueno pues ahí la encontraron.***¹⁰⁶ ***A usted le dicen, capacitan, se lo advierten, pero ahí está, está pasando todos los días y a vista y paciencia de todos.***¹⁰⁷ En algunos casos se les llegaba a alertar, procurando su protección, ante personas acosadoras o violentas, por ejemplo: ***El instructor siempre le decía a los chiquillos que no nos dejaran solas, que nos cuidaran.***¹⁰⁸

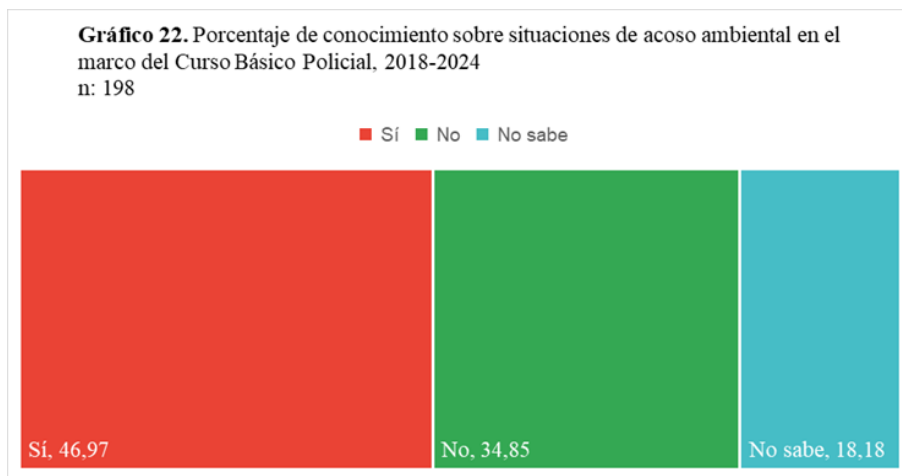
¹⁰⁴ Entrevista N.6.

¹⁰⁵ Theresa M. Glomb **et.al.** Ambient Sexual Harassment: An Integrated Model of Antecedents and Consequences. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* Volume 71, Issue 3, September. Pp. 309-328 <https://doi.org/10.1006/obhd.1997.2728>. 1997, Pág. 310.

¹⁰⁶ Entrevista N.4.

¹⁰⁷ Entrevista N.2.

¹⁰⁸ Entrevista N.4.



Fuente: Elaboración propia, 2025.

Otro hallazgo es la construcción de redes de apoyo e información entre las mujeres compañeras de la Academia, como mecanismo de prevención, es decir, ante la falta de respuestas institucionales, las estudiantes construyeron prácticas informales, mediante conversación, para intercambiar nombres y conocimientos sobre instructores o compañeros que realizan prácticas de hostigamiento u acoso. En palabras de una entrevista, lo presenta como: *De las personas que eran acosadoras o agresoras nunca se nos informa nosotras, sí sabíamos de casos por rumores entre las compañeras [...] entre instructores uno sabía los chismes, pero no había una persona que dijera sí, alertara*¹⁰⁹; *Solo entre compañeras nos aconsejábamos y nos ayudábamos sobre quienes eran así.*¹¹⁰; otra entrevistada comentó: *Tuve una compañera que me apoyó en todo lo que viví.*¹¹¹ A pesar del entorno adverso narrado en las entrevistas, algunas mujeres logran establecer formas de protección mutua, lo que evidencia formas de resistencia ante la violencia y cultura masculinizada.

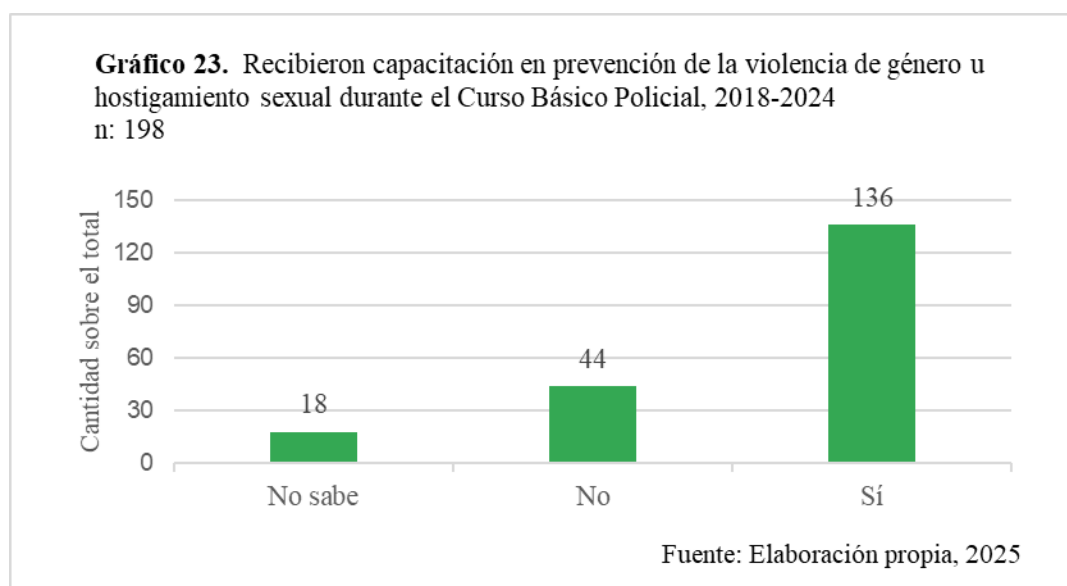
Por último, se formuló la pregunta *¿Durante el Básico Policial o el primer año en la Academia, recibieron capacitación o sensibilización en prevención de la violencia de género o del acoso sexual, de protocolos, reglamentos o normativa relacionada?*, con la intención de conocer si la institución ofrece formación sistemática y adecuada para prevenir este tipo de violencias desde las etapas iniciales de formación.

¹⁰⁹ Entrevista N.1.

¹¹⁰ Entrevista N.2.

¹¹¹ Entrevista N.3.

La mayoría de las mujeres participantes (69%) dijo sí haber recibido al menos una capacitación sobre prevención de las violencias de género y hostigamiento sexual. Sin embargo, un 31% de las mujeres encuestadas indicó no haber recibido ningún tipo de capacitación en prevención de la violencia de género, el acoso sexual o sobre los protocolos y normativas relacionadas, o bien, manifestaron no tener conocimiento al respecto. Esta cifra resulta especialmente alarmante, ya que equivale a aproximadamente tres de cada diez mujeres dentro de la Academia Nacional de Policías, no recuerda recibir capacitación o no recibió capacitación. La ausencia de formación en estos temas fundamentales compromete la capacidad para prevenir, identificar y atender situaciones de violencia, así como para generar entornos de aprendizaje seguros (**Gráfico 23**).



Además, se consultó a las participantes sobre cuáles pueden ser propuestas de mejora que la Academia adopte para abordar, sancionar y prevenir las violencias de género. En este sentido, las respuestas giran en torno a tres ejes:

- 1. Mejorar la capacitación en temas de violencias de género desde un enfoque de derechos humanos:** todas las entrevistadas coinciden en que la formación actual es insuficiente y no genera cambios reales. En palabras de las estudiantes: *Eso nada más es una charla que te dan iniciando el curso, de ahí los rotulitos que usted ve en la Academia*¹¹²; *Recuerdo cursos de acoso y hostigamiento pero no recuerdo que nos*

¹¹² Entrevista N.1.

*enseñaran el proceso para denunciar. Así que yo le diga a usted, hay que hacer esto, esto y esto, el A, B, C de una denuncia, no.*¹¹³ De esta manera, la Academia debe reforzar la implementación de protocolos eficaces y confiables de denuncia, ya que varias participantes denunciaron la inexistencia de canales claros y seguros para reportar violencia, aunado a la percepción generalizada de impunidad expresada en declaraciones como: *No conozco ningún caso de éxito donde quien denuncia reciba un buen proceso*¹¹⁴.

2. **Crear mecanismos de acompañamiento psicosocial, legal y equipos mixtos:** las mujeres entrevistadas expresaron sentirse solas y vulnerables cuando tuvieron que enfrentar situaciones de esta índole en silencio o, en algunos casos, cuando denunciaron. Las entrevistadas expresaron: *Respecto a mi proceso me hubiera gustado tener más acompañamiento, pues yo iba sola.*¹¹⁵ Sobre la ausencia de personal femenino, indicaron: *Me daría más confianza una mujer, que tengan esa empatía, siente uno que se siente más acuerpada de tener esa confianza para decir vean me está pasando esto.*¹¹⁶ *Cuando son casos que buscan la manera de prevenirlo, uno no siente ese apoyo, a veces da hasta miedo uno le tiene que contar a un hombre, no hay un género femenino a quien uno va a contarle, siempre es hacia otro hombre.*¹¹⁷ En este sentido, es evidente la necesidad de institucionalizar servicios de apoyo para las víctimas, que acompañen desde el momento de la denuncia y durante todo el proceso, con personal capacitado y especializado de ambos géneros, para garantizar condiciones de confianza y seguridad mínimas.
3. **Revisar los marcos éticos de comportamiento y ejercicio de poder entre instructores-estudiantes:** las entrevistadas enfatizaron en la necesidad de revisar las dinámicas de poder abusivas que desincentivan la denuncia y hacen que ciclos de violencia se repitan con nuevas generaciones de estudiantes. Las entrevistadas reportaron intimidación cuando denunciaron o hablaron con alguien sobre sus experiencias. Por ejemplo: *A uno le da miedo porque luego la agarran contra uno*

¹¹³ Entrevista N.3.

¹¹⁴ Entrevista N.1.

¹¹⁵ Entrevista N.6.

¹¹⁶ Entrevista N.5.

¹¹⁷ Entrevista N.1.

*y lo acosan peor.*¹¹⁸; *Tiene que cambiar eso de que lo intimidan a uno como estudiante cuando quiere hablar.*¹¹⁹

En palabras de las entrevistadas: *“Esa jerarquía pesa mucho, porque lo obligan a uno a hacer lo que ellos quieren y siempre la que va a estar mal es uno como estudiante.*¹²⁰; *Los sargentos y estudiantes no deben mezclarse, deben ser espacios separados.*¹²¹ Asociado, varias entrevistadas expresaron la necesidad de que: *Se debe hacer mejor el reclutamiento del personal en la Academia, dar más oportunidades a mujeres instructoras, que valoren nuestros currículums.*¹²²

Conclusiones

Con la intención de garantizar espacios libres de violencia de género en la formación policial, la Universidad Estatal a Distancia y la Academia Nacional de Policías acordaron desarrollar la presente investigación para solventar los vacíos de información existentes. Así como, generar insumos que fortalezcan el actuar de la Academia en materia de género y prevención de la violencia. La misión fue entender las diferentes formas de violencias desde una lógica de prisma, donde se identifican por medio de la encuesta, se profundizan por medio de las entrevistas y se analizan por medio de las categorías teóricas y jurídicas existentes en el país.

La literatura disponible acerca de las violencias de género en espacios policiales es escasa y limitada en general para una región como América Latina. Aunado a este desafío, Costa Rica solo presenta un texto de análisis en materia de violencias de género y cuerpos policiales, por lo que esta investigación representa un aporte valioso a la construcción de insumos académicos y técnicos para atender el vacío de conocimiento en la temática. Desde 1996, el país ha promulgado tres leyes fundamentales para la conceptualización y castigo de dichos actos contra las mujeres. Estas normativas sirvieron para construir el andamiaje jurídico de las conceptualizaciones metodológicamente operacionalizadas.

¹¹⁸ Entrevista N.1.

¹¹⁹ Entrevista N.5.

¹²⁰ Entrevista N.5.

¹²¹ Entrevista N.6.

¹²² Entrevista N.3.

En primer lugar, está la ley de “Penalización de la Violencia con las Mujeres”, la cual tipifica actos como el femicidio, el maltrato, ofensas a la dignidad, amenazas, violaciones y los diversos tipos de conductas sexuales indeseadas. En segundo término está la ley “Contra la Violencia Doméstica”, la cual expone de manera clara cómo se manifiesta la violencia física, psicológica y sexual. Por último, la ley “Contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia” la cual tipifica las conductas y comportamientos de carácter sexual indeseados que provocan cualquier tipo de perjuicio contra una persona. Estas conceptualizaciones fueron fundamentales para comprender e identificar las violencias reportadas en la encuesta y entrevistas del presente estudio.

Así mismo, el abordaje de esta investigación integra aproximaciones que entiende el género como un constructo social que se refuerza a partir de la socialización de las personas según su sexo. A razón de lo anterior, se parte de que la desigualdad de género desvaloriza lo femenino y potencia lo masculino en detrimento de los derechos y libertades de las mujeres. Para atender esta condición desigual, las convenciones internacionales, como Belem do Pará, y el comité CEDAW, han sido marcos de entendimiento y ejes fundamentales para abordar de manera integral las violencias de género en sus diferentes expresiones: física, psicológica, sexual, entre otras. Especialmente al incorporar una perspectiva interseccional. Se retomaron perspectivas que permiten entender las desigualdades dentro de la Academia como un reflejo de las estructuras patriarcales y los procesos de socialización de género y, por ende, de las hegemonías masculinas que desvalorizan el rol de las mujeres estudiantes en la ANP. Esta reproducción de las jerarquías de género patentes en la Academia, funcionan como base para hiper masculinizar el espacio policial, favoreciendo y perpetuando prácticas violentas y machistas contra las mujeres que resultan en altos niveles de impunidad, de acuerdo con la perspectiva de quienes participaron del estudio.

Esta investigación confirma que las mujeres estudiantes del Curso Básico Policial en la Academia Nacional de Policías enfrentan diversas manifestaciones de violencia de género, esto entre las generaciones estudiadas del 2018 al 2024. Aunque estudios previos ya señalaban indicios de estas problemáticas, los hallazgos presentados aquí evidencian con mayor profundidad y contundencia que se trata de un fenómeno sistemático, estructural y persistente dentro de la institución.

El sexismo como parte de la cultura interna de la Academia Nacional de Policías:

- Se demuestra que a nivel institucional las prácticas sexistas están ampliamente normalizadas y presentes en las respuestas cuantitativas, en donde **más de la mitad de las mujeres identificaron conocer o experimentar tratamientos distintos condicionados por su condición de género**, lo que deriva en un sentimiento de desvalorización por el hecho de ser mujeres, incomodidad en sus grupos, así como la normalización de comprender el espacio de la mujer en la ANP a través de la mirada masculina que le cosifica y le rebaja.

El acoso sexual es una práctica normalizada, especialmente desde las figuras de poder sobre las estudiantes:

- El 45% de la muestra reportó conocer o sufrir manifestaciones de hostigamiento sexual, donde sobre salen las miradas lascivas, los chistes sexuales no solicitados (la principal manifestación reportada) y los comentarios sexualizantes sobre mujeres compañeras o estudiantes.
- A raíz del análisis mixto se concluye que casi la mitad de las mujeres de la muestra identificaron o vivieron situaciones de acoso sexual, pero además, existe una amplia aceptación de un entorno que normaliza estas relaciones de poder desigual, comprobando la existencia del acoso sexual ambiental, como parte del contexto en el que se forman las mujeres policías.
- A partir del análisis de las entrevistas se identifica una cultura de complicidad machista o pacto patriarcal, donde algunos hombres (instructores y alumnos) compiten por alcanzar encuentros sexuales con las mujeres estudiantes, sugieren a las compañeras aceptar las propuestas de los instructores y callan ante la queja de las mujeres.
- En este caso, los roles formales y jerarquías se convierten en mecanismos facilitadores de este tipo de violencia, al analizar el perfil de víctimas y victimarios, se denota el peso del componente de género: hombres como principales acosadores y las mujeres como víctimas del acoso. Asimismo la desigualdad de poder a partir de las jerarquías formales: sargentos, oficiales,

profesores o instructores, son quienes resaltaron en los testimonios como responsables de las manifestaciones de acoso sexual sobre mujeres estudiantes.

- Además, se identifica el uso de redes sociales, mensajería de texto, como medios para realizar los actos de acoso, cuando no se ejercían directamente en los espacios físicos de la Academia.

Las manifestaciones de violencia física, psicológica y sexual también forman parte de las vivencias experimentadas por las mujeres durante el Curso Básico Policial:

Violencia física:

- El 22% del total de la muestra registró experiencias relacionadas a las diferentes formas de violencia física.
- Destacan las prácticas de campo, como los espacios y momentos donde más experimentaron violencia física, como, por ejemplo: los empujones, abusos en las exigencias o pruebas que no tenían relación con la formación policial. La violencia física de acuerdo con las entrevistas analizadas se comporta como una penalización ante la negativa de mujeres estudiantes frente a las invitaciones a salir o manifestaciones de acoso sexual por parte de profesores y compañeros.

Violencia psicológica:

- Es la violencia **con mayor porcentaje reportado**, alcanzando **un 57% del total de la muestra**. Destacan las burlas, apodos y comentarios con un sentido misógino y sexista, además, actos de menosprecio hacia las estudiantes, que de acuerdo con las entrevistas devienen de la negativa ante solicitudes sexuales o por la visión machista que tienen de las mujeres, un ejemplo son las burlas hacia las mujeres casadas, pues no las consideran (en algunos casos) accesibles para el cortejo.
- La violencia psicológica se utiliza como arma para la penalización social ante las denuncias por acoso sexual, los hombres (compañeros, sobre todo) estigmatizan a las mujeres que denuncian formal o informalmente. Este tipo de violencia además

trasciende la Academia, afectando el espacio laboral de las mujeres en las delegaciones de policías, evidencia de cómo opera el continuum de la violencia de género, incluso concluyendo la formación policial.

Violencia sexual:

- El 24% del total de la muestra vivió o presenció episodios de violencia sexual en el marco del curso Básico Policial durante el periodo 2018-2024. De estas experiencias reconocidas, sobre salen las invitaciones de carácter sexual o insinuaciones, además de la exposición de imágenes de contenido explícito o exhibicionista, muchas veces facilitado por las plataformas de comunicación o redes sociales (Facebook, WhatsApp, entre otras).
- Dentro de las experiencias identificadas, resaltan dos presuntas violaciones sexuales, posiblemente actos que no se llegaron a denunciar y que elevan la alerta para las autoridades sobre su responsabilidad en la construcción de una cultura que favorezca la denuncia, el debido proceso y la reparación para las víctimas.

Factores de vulnerabilidad identificados en los perfiles:

- A raíz del análisis comparativo de las diferentes manifestaciones de violencia y las características sociodemográficas de las víctimas, se determina que son las mujeres menores de 35 años, que ingresaron al curso Básico Policial provenientes de zonas lejanas y con estatus civil de solteras, quienes reciben la mayor cantidad de violencias por parte de inspectores (sobre quienes se reportó en un 29% de los casos que ejercieron la violencia) y compañeros (en un 36% de los casos fueron identificados como los victimarios).
- La violencia que se reporta contra los hombres viene de otros hombres, donde juega un papel importante la jerarquía y verticalidad en el poder formal (inspectores sobre alumnos) y factores que favorecen la vulnerabilidad en un entorno machista, como la orientación sexual.

Percepción de la actuación institucional:

- En todo el análisis queda latente la existencia de una cultura institucional hiper masculinizada, que facilita la normalización o trivialización de la violencia de género,

esto se exterioriza tanto por las actitudes de los hombres (complicidad), como de muchas mujeres que adoptan prácticas de la socialización masculina tradicional, como forma de actuar y mecanismo de supervivencia en el entorno policial.

- Esta cultura institucional se evidencia cuando únicamente el 10% de las mujeres encuestadas, reportaron la denuncia formal como una opción ante los actos de violencia de género y acoso sexual, reflejo de la desconfianza interna que existe, situación que se fortalece ante la falta de consecuencias y resoluciones ejemplarizantes, el conocimiento de casos impunes o no abordados diligentemente, ni con el debido proceso (por ejemplo la conciliación como vía en violencia de género), inclusive en la revictimización que sufren las mujeres que si denuncian. Esto no quiere decir que la institucionalidad no realice acciones, como fue señalado en apartados anteriores se identifican casos de amonestación y despido, así como algunas capacitaciones como respuesta a la problemática.
- Se identifican **redes informales de apoyo**, para la prevención de violencia, construidas entre las propias mujeres estudiantes, quienes alertan sobre los perfiles de acosadores, acompañan a las víctimas que denuncian y que por lo tanto reciben rechazos de compañeros. Este tipo de actuación informal es consecuencia usual de una ineficiente actuación institucional y los limitados o ausentes protocolos de actuación, ante la posibilidad de casos de violencia de género (la institución no debería de esperar a que las mujeres denuncien formalmente para investigar las situaciones que se han verbalizado y descrito en esta investigación).
- Mejorar los protocolos, reglamentos y capacitaciones o campañas de prevención; si bien en un 69% las mujeres indicaron que recibieron capacitación especialmente sobre hostigamiento sexual, únicamente una de las entrevistadas indicó que conocía del proceso para presentar una denuncia, el resto indicó que ese tipo de contenidos no fueron abordados, tratándose de un abordaje más general y genérico de la problemática, sin la posibilidad de construir herramientas prácticas para la actuación ante la violencia. Además, señalan que la ausencia de mujeres en el personal que atiende este tipo de situaciones no favorece la construcción de confianza para la denuncia.

Recomendaciones

La investigación sobre violencia de género en la Academia Nacional de Policías, con énfasis en los cursos Básicos Policiales, debe mirarse como una oportunidad para la mejora continua de la institución y para fortalecer las estrategias, reglamentos y transformaciones en la cultura institucional orientadas a la garantía de un ambiente libre de sexismo y de respeto a los derechos humanos, tal y como se estila de una policía civilista y democrática. En este sentido algunas de las recomendaciones que se dependen de la presente investigación son:

1. Aprovechar la concentración de hombres en formación policial para abordar la educación en nuevas masculinidades:

Las situaciones de violencia descritas y analizadas deben ser guía de orientación para cambiar la construcción de identidad masculina que predomina en la Academia Nacional de Policías, pues el machismo y la masculinidad tradicional se implantan como centro normativo del comportamiento de los hombres, así también las expectativas que se esperan de estos, para calzar o congraciarse con la mayoría o colectividad (cofradía masculina). Atender esta situación es fundamental mediante políticas permanentes de capacitación, sensibilización, espacios o círculos de conversación con profesionales en el tema, que permitan deconstruir las visiones tradicionales de la masculinidad y faciliten las relaciones entre hombres y mujeres desde el respeto, la igualdad, el profesionalismo y una ética estricta.

2. Oportunidad para el rediseño de las estrategias de capacitación y prevención de la violencia de género, en especial del acoso y hostigamiento sexual:

Con el objetivo de erradicar estos comportamientos señalados, las instituciones como el Ministerio de Seguridad Pública y la Academia Nacional de Policías, deben articular recursos técnicos-especializados, financieros, humanos y estructurales para la capacitación y sensibilizar de sus colaboradores y funcionarios en esta materia.

Implementar capacitaciones obligatorias, periódicas (semestrales) y especializadas sobre violencia de género, hostigamiento y derechos humanos desde el ingreso a la Academia. Estas deben ir más allá de charlas básicas o generales e incluir contenidos prácticos y

aplicados. Establecer la respectiva evaluación de la charla para asegurar que cumpla la condición de suficiencia y pertinencia para las personas estudiantes.

Se requiere fortalecer el equipo de asesoría y acompañamiento a las víctimas (se puede valorar como una unidad o departamento de género dentro de la Academia, pero también en el Ministerio u Oficinas Regionales para garantizar la confidencialidad a la hora de acercarse por asesoría y para interponer denuncias), tanto a nivel psicosocial como legal/ jurídico, incorporando personal especializado, preferentemente mujeres, para facilitar los espacios de confianza y empatía que requiere el abordaje de la violencia de género desde un enfoque de derechos humanos.

Revisar las campañas, normas internas, reglamentos y protocolos de actuación, con apoyo de especialistas en género, para garantizar que estos cumplan con los estándares de derechos humanos y enfoque de género, en la prevención, detección y abordaje de la violencia de género, además de incluir la no revictimización, y reparación como parte de los procedimientos y procesos que se siguen ante denuncias. Se detectó la colocación de afiches en los edificios centrales de la Academia así como en Pococí, pero no indican el procedimiento o mecanismo para tramitar denuncias, esto es parte de lo que se debe re diseñar como ejemplo de acciones que procuren la efectividad.

3. Innovación para la igualdad: revisión y evaluación de la cultura institucional.

Capacitar a las personas instructoras con el objetivo de erradicar los abusos y violencias. Es responsabilidad de la Academia enfatizar en los procesos de contratación que se prohíbe cualquier vínculo íntimo entre personal de instrucción y las personas estudiantes, y sancionar firmemente las transgresiones, así como asegurar filtros éticos, psicológicos y de antecedentes en el proceso de contratación.

Incorporar más mujeres instructoras dentro de la Academia para evitar espacios hiper masculinizados que tienden a rechazar y discriminar a las mujeres, en especial en puesto de jerarquía y de formación, no solamente a nivel administrativo. Una petición constante en las

entrevistas versó sobre la importancia de tener mayores referentes femeninos en los cursos Básicos Policiales y reconocer las trayectorias y currículums de las mujeres policías.

Revisar desde un enfoque de género los códigos de ética y valores, así como los lineamientos de convivencia, que se manejan a lo interno de la Academia Nacional de Policía, para incluir las salvaguardas y mecanismos necesarios y adecuados para prevenir la perpetuación de una cultura basada de en comportamientos propios de la masculinidad tradicional que facilitan las relaciones violentas entre hombres y mujeres o entre hombres y hombres que no responden al modelo tradicional masculino.

Evidenciar o comunicar (resguardando la información confidencial y sensible), actuaciones de la institución en donde se concluyen procesos de denuncias, con resoluciones que puedan ser ejemplarizantes, y que favorezcan la construcción de confianza en las personas estudiantes, para que accedan a las denuncias formales ante casos de violencia (por ejemplo, los datos que por ley se deben reportar ante la Defensoría de los Habitantes).

Incluir en la currícula de la Academia Nacional de Policías, cursos especializados en la prevención y abordaje de la violencia de género contra las mujeres.

Fuentes consultadas

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley de Creación de la Academia Nacional de Policía N° 9552. Acceso el 12 de octubre del 2024.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=86689&nValor3=112594&strTipM=TC

Abena Asefuaba, Yalley; Molatokunbo Seunfunmi, Olutayo. Gender, masculinity and policing: An analysis of the implications of police masculinised culture on policing domestic violence in southern Ghana and Lagos, Nigeria. *Social Sciences & Humanities Open* 2. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2020.100077> 2020.

Amorós, Celia “Violencia contra las mujeres y pactos patriarcales”. En *Violencia y sociedad patriarcal*. Editorial Pablo Iglesias. 1990.

- Armida, María Jimena; Cassino, Miranda; Ciarniello, Lucas Witis, Raquel. Los derechos humanos frente a la violencia institucional. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y Secretaría de Derechos Humanos de Argentina. 2005
- Bellon Cárdenas, Blanca Rocío. La formación policial ante la violencia de género contra las mujeres: El caso de la unidad especializada de policías en Guadalajara, México. Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid. 2022.
- Bellamy Clara. Violencia institucional y violación del derecho a la salud: Elementos para repensar la exigibilidad del derecho a la salud en el México actual. Revista Latinoamericana de Derechos Humanos Volumen 30 (2), II Semestre 2019 ISSN: 1659-4304 EISSN:2215-4221
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/derechoshumanos/article/view/13427/188>
63 Pág. 133
- Betancur Giraldo Héctor. Análisis de la Violencia de Género y su impacto en la Mujer Estudiante de Policía de la Escuela Carlos Eugenio Restrepo. 2021. Análisis volumen 53 N° 99. DOI. <https://doi.org/10.15332/21459169.6805>
- Bourdieu Pierre. La dominación masculina. Editorial Anagrama. 2000.
- Bourdieu Pierre y Wacquant Loic. Respuestas. Por una Antropología Reflexiva, Ed. Grijalbo, 1995.
- Castrillo-Castrillo Sarah. Voces femeninas: Manifestaciones de violencia de género hacia las mujeres en el cuerpo policial de la Fuerza Pública en la Dirección Regional de San José durante el 2019. Revista Espiga Vol. 21, N.º 44: 100-125 julio - diciembre 2022. DOI: <https://doi.org/10.22458/re.v21i44.4410>

- Cobler Martínez Elena. El trabajo de la mujer policía, *Revista Catalana de Seguridad Pública*, marzo 2014. Acceso el 20 de octubre del 2024.
<file:///C:/Users/anari/Downloads/ispc,+COBLER-MARTINEZ.pdf>.
- Consejo Nacional de Rectores (CONARE)-Programa Estado de la Nación. Noveno Informe de Estado de la Educación. 2023. Capítulo 4.
<https://repositorio.conare.ac.cr/items/21a63b13-9a47-4dbe-a724-2c9980b4c17d>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), “Poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas y al feminicidio: reto clave para la construcción de la sociedad del cuidado”, *Violencia Feminicida en Cifras: América Latina y el Caribe*, N° 1, Santiago, 2023.
- Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica. Informe anual de labores 2023- 2024. Acceso el 9 de octubre del 2024.
https://www.dhr.go.cr/defensoria_transparente/informes_institucionales/informes/labores/documentos/20_informe_23_24.pdf.
- Faur Eleonor. Masculinidades y desarrollo social. Las relaciones de género desde la perspectiva de los hombres. Editorial Arango. 2004.
- Hereñú María. El machismo en la institución policial: femicidios y violencia institucional. XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. 2019.
- Kelly, Liz. *Surviving Sexual Violence*. Cambridge, Polity Press. 1988.
- Ministerio de Seguridad Pública de Costa Rica (MSP). Historia del Ministerio de Seguridad Pública de Costa Rica. Acceso el 10 de octubre del 2024.
https://www.seguridadpublica.go.cr/ministerio/documentos/historia_msp.pdf.

- Ministerio de Seguridad Pública de Costa Rica. Acceso el 10 de octubre del 2024.
https://www.seguridadpublica.go.cr/estructura/viceministrour/academia_policia/
- Ministerio de Seguridad Pública de Costa Rica. Revista digital Mujeres Policías Volumen 1 / enero-marzo 2023. https://www.seguridadpublica.go.cr/oieg/acceso-paridad/grupo_mujeres_policias/revistas/revista_mujeres_policias_1ra_edicion.pdf
- Ministerio de Seguridad Pública de Costa Rica. Estudio de Brechas de Género en el Ministerio de Seguridad Pública. 2021.
- Ministerio de Seguridad Pública de Costa Rica. Oficio MSP-DM-DVURFP-ANP-SCEN-DIR-SPAL-153-2025, San José. 2025.
- Muñoz Vilchez Avilio. Investigaciones mixtas: Los desafíos de combinar lo cuantitativo y lo cualitativo en la investigación. Acceso 3 de noviembre del 2024.
<https://medium.com/@ajmv2000/investigaciones-mixtas-los-desaf%C3%ADos-de-combinar-lo-cuantitativo-y-lo-cualitativo-en-la-38b775a839cd>
- M. Glomb , Theresa **et.al.** Ambient Sexual Harassment: An Integrated Model of Antecedents and Consequences. Organizational Behavior and Human Decision Processes Volume 71, Issue 3, September. 1997. Pp. 309-328 DOI:
[https://doi.org/10.1006/obhd.1997.2728.](https://doi.org/10.1006/obhd.1997.2728)
- Ortega-Sánchez Delfín et.al. ¿Cómo investigar en Didáctica de las Ciencias Sociales? Fundamentos metodológicos, técnicas e instrumentos de investigación. Ediciones OCTAEDRO, S.L.C/ Bailén, 5 – 08010 Barcelona. 2023,
- Oszlak, O. y O'Donnell, G. Estado y políticas estatales en América Latina: hacia una estrategia de investigación. *Redes*, 2(4), 99-128. Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires, Argentina 1995. <https://www.redalyc.org/pdf/907/90711285004.pdf>

Organización Mundial de la Salud. Género. Acceso el 15 de octubre del 2024.

<https://www.who.int/topics/gender/es/>

Organización de los Estados Americanos. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belém do Pará 1994. Belem do Pará, Brasil. Acceso el 15 de octubre del 2024

https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/material_difusion/convencion_belemdopara.pdf

Poder Judicial de la República de Costa Rica. Acceso el 9 de octubre del 2024.

<https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/index.php>

Poder Judicial de la República de Costa Rica. [https://observatoriodegenero.poder-](https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/images/Estadisticas/Femicidio/Documentos/Femicidios_2024-dm-13-11-24.pdf)

[judicial.go.cr/images/Estadisticas/Femicidio/Documentos/Femicidios_2024-dm-13-11-24.pdf](https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/images/Estadisticas/Femicidio/Documentos/Femicidios_2024-dm-13-11-24.pdf)

Rabe-Hemp Cara. Police women or policewomen? Doing gender and police work *Feminist Criminology*, 4. pp. 114-129, 2008. DOI. 10.1177/1557085108327659

República de Costa Rica. Constitución Política de la República de Costa Rica [recurso electrónico] / comp. Vinicio Piedra Quesada – 1ª edición – San José : Imprenta Nacional de Costa Rica, 2017.

https://www.imprentanacional.go.cr/editorialdigital/libros/textos%20juridicos/constitucion_politica_digital_edincr.pdf. Artículo 12.

Segato Rita Laura. Las estructuras elementales de la violencia: ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos. Editorial Universidad Nacional de Quilmes, 2003.

Sirimaco Mariana. Marcas de género, cuerpos de poder. Discursos de producción de masculinidad en la conformación del sujeto policial. Cuadernos de Antropología

Social, núm. 20, 2004, pp. 61-78 Universidad de Buenos Aires Buenos Aires, Argentina.

Zingales Rosalia. Vivencia del acoso sexual en el trabajo, afrontamiento y respuesta institucional. Caso funcionarias policiales en Venezuela Salud de los Trabajadores, vol. 21, núm. 1, enero-junio, Universidad de Carabobo Maracay, Venezuela. 2013, pp. 41-56. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839306005>

Anexos

Anexo 1. Instrumento cuantitativo.

Instrumento cuantitativo de investigación <i>Voces femeninas en el cuerpo policial costarricense:</i> <i>el caso de la Academia Nacional de Policía 2018-2025.</i>	
APARTADO I	
Las siguientes preguntas son para analizar las características sociodemográficas de las participantes del curso básico policial de la Academia Nacional de Policías de la Fuerza Pública de Costa Rica.	
No.	Pregunta
01	¿Cuál es su rango de edad? a) 18-25 b) 26-35 c) 35-45 d) 46-55 e) 56-65 f) Más de 65
02	¿Cuál es su grado académico de educación formal? a) Secundaria incompleta b) Secundaria completa c) Universitaria incompleta d) Universitaria completa
03	¿De qué provincia es originaria? a) Alajuela b) Cartago c) Heredia d) Guanacaste e) Limón f) Puntarenas g) San José
04	¿En qué año empezó a cursar el Básico Policial? a) 2018 b) 2019 c) 2020 d) 2023 e) 2024 f) 2025
05	¿Cuándo llevó el curso básico policial su estado civil era? a) Soltera b) Casada c) Unión Libre d) Divorciada e) Viuda f) No sabe – no responde
06	¿Actualmente trabaja como? a) Fuerza Pública o policía privada b) En algo relacionado a seguridad c) Sigo en formación aún no trabajo

d) En otro trabajo no relacionado con lo policial

APARTADO II

Preguntas vinculadas a la identificación y análisis de vivencias sexistas en el curso básico policial de la Academia Nacional de Policías de la Fuerza Pública de Costa Rica.

No.	Pregunta
07	¿Durante el curso recibió tratos diferentes a sus compañeros hombres en tareas o labores que debían desempeñar por el hecho de ser mujer? a) Si b) No c) No sabe
08	¿Cuándo cursó el Básico Policial recibió o escuchó comentarios negativos sobre su desempeño o el de alguna compañera, relacionados con el hecho de ser mujer? Por ejemplo: “Las mujeres no pueden hacer lo mismo que los hombres”, “eso le pasa por ser mujer”, “tenía que ser mujer” , entre otros. a) Si b) No c) No sabe
09	¿Durante el curso, experimentó o fue testiga de chistes, bromas o burlas que no fueron dirigidos de la misma manera y cantidad a sus compañeros hombres? a) Si b) No c) No sabe
10	¿En algún momento se sintió incómoda debido a tratos diferenciados por ser mujer, recibidos por parte de compañeros hombres o docentes durante el Curso Básico Policial? a) Si b) No c) No sabe
11	¿Durante el curso recibió comportamientos paternalistas de sus compañeros que no recibían otros alumnos hombres? Por ejemplo, considerar que le tenían que “cuidar más”, infantilizar en el trato con el uso de diminutivos para referirse a su persona no así a otros hombres. a) Si b) No c) No sabe
12	¿Considera que se les daba el mismo trato a las estudiantes mujeres que a los hombres en el curso Básico Policial? a) Si b) No c) No sabe

APARTADO III

Cuestionamientos relacionados con la identificación y el análisis de hostigamiento y o acoso sexual en el curso básico policial impartido por la Academia Nacional de Policías de la Fuerza Pública de Costa Rica.

No.	Pregunta	Respuesta		
13	¿Ha vivido o presenciado alguna de estas situaciones durante el proceso de formación en el curso Básico Policial? Tales como:	SÍ	NO	NO SABE

	1. <i>Expresiones verbales indeseadas de carácter sexual</i>			
	2. <i>Chistes</i>			
	3. <i>Apodos</i>			
	4. <i>Comentarios machistas, sexualizados, etc.</i>			
	5. <i>Señalamientos de carácter sexual</i>			
No.	Pregunta	Respuesta		
14	¿Ha vivido o presenciado alguna de estas situaciones durante el proceso de formación en el curso Básico Policial?	SI	NO	NO SABE
	1. <i>Miradas lascivas o morbosas.</i>			
	2. <i>Gestos sugestivos hacia usted o hacia alguien más.</i>			
	3. <i>Silbidos.</i>			
	4. <i>Tocamientos o contacto físico indeseado.</i>			
	5. <i>Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de texto por redes sociales de naturaleza sexual no solicitados.</i>			
	6. <i>Imágenes o fotos por redes sociales de naturaleza sexual no solicitados.</i>			
	7. <i>Propuestas de salidas o citas no deseadas.</i>			
No.	Pregunta	Respuesta		
15	¿Ha vivido o presenciado alguna de estas situaciones durante el proceso de formación en el curso Básico Policial?	SI	NO	NO SABE
	1. <i>Amenazas personales o profesionales si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales de compañeros o superiores.</i>			
APARTADO IV				
Questionamientos relacionados con la identificación y el análisis de otras manifestaciones de violencia en el curso básico policial impartido por la Academia Nacional de Policías de la Fuerza Pública de Costa Rica.				

16	<p>Durante el desarrollo del curso en algún momento vivió o presenció algún episodio de violencia física como:</p> <p>a) Golpes b) Empujones c) Pellizcos d) Pruebas físicas que no tienen relación con la formación profesional e) Ninguno f) Otro ¿Cuál o de qué tipo? _____</p>
17	<p>Durante el desarrollo del curso en alguna ocasión vivió o presenció algún episodio de violencia psicológica, como:</p> <p>a) Insultos, palabras agresivas, amenazas b) Burlas, apodos, comentarios sarcásticos c) Menosprecio por parte de sus compañeros o profesores d) No e) Otro, ¿Cuál o de qué tipo? _____</p>
18	<p>Durante el desarrollo del curso, en alguna ocasión vivió o presenció algún episodio de violencia sexual, como:</p> <p>a) Tocamientos indeseados, b) Agresiones sexuales/ violaciones sexuales c) Invitaciones a salidas con carácter sexual d) Exposición a imágenes de contenido sexual o exhibicionismo e) Otra: ¿Cuál? _____ f) No</p>
APARTADO V	
<p>Exploración de las circunstancias y dinámicas en las que se manifiestan actos de violencia identificados durante el desarrollo del Curso Básico Policial en la Academia Nacional de Policías de la Fuerza Pública de Costa Rica.</p>	
19	<p>¿De parte de quién recibió o presenció este tipo de comportamientos?</p> <p>a) Compañeros b) Docentes c) Compañeras d) Personal administrativo e) Otro, ¿quién? _____</p>
20	<p>¿Hacia quién fueron dirigidas estos comportamientos?:</p> <p>a) Hacia mujeres b) Hacia hombres</p>
21	<p>¿Quién ejerció estos comportamientos?:</p> <p>a) Hacia mujeres b) Hacia hombres</p>
22	<p>¿Cuál era el comportamiento usual ante situaciones de esta naturaleza?</p> <p>a) Se normalizaba y se dejaba pasar b) Se denunciada formalmente c) Se abordaba informalmente (sin debida denuncia o proceso formal) d) No sabe/no responde</p>
23	<p>Estas actitudes y manifestaciones de hostigamiento sexual fueron más comunes entre:</p> <p>a) De un docente a una estudiante (jerarquía de arriba hacia abajo) b) Entre estudiantes (entre pares estudiantes) c) De un estudiante a un/una docente (de abajo hacia arriba en jerarquía formal) d) Entre docentes (entre pares docentes)</p>

24	¿Cómo considera que han sido abordados los casos de hostigamiento sexual en la Academia Nacional de Policías?: a) Muy bien b) Bien c) Regular d) Mal e) Muy mal
25	¿Durante su permanencia en el curso, supo o le informaron sobre personas que eran identificadas como problemáticas por sus conductas sobre las mujeres de las que tenía que “cuidarse más”? a) Si b) No c) No sabe
26	¿Durante el Básico Policial recibieron capacitación o sensibilización en prevención de la violencia de género o del acoso sexual de protocolos, reglamentos o normativa relacionada? a) Si b) No c) No sabe
APARTADO VI	
27	¿Le interesa participar en una entrevista a profundidad para expresar más acerca de su experiencia en los cursos básicos policiales la Academia Nacional de Policías? a) Si b) No

Si tiene alguna pregunta o encuentra algún problema técnico al completar el cuestionario, puede comunicarse al correo electrónico aarguello@uned.ac.cr para recibir asistencia.

¡Gracias por su participación y valioso aporte a esta investigación!

Anexo 2. Instrumento cualitativo.

Instrumento cualitativo de investigación	
<i>Voces femeninas en el cuerpo policial costarricense: El caso de la Academia Nacional de Policía 2018-2025.</i>	
Entrevista semiestructurada a mujeres que hayan cursado curso Técnico Básico Policial entre 2018 y 2025.	
Código	
Fecha	
Oficio	
Buenos días / tardes:	
Esta entrevista pertenece a un proceso de investigación desarrollado por la UNED en conjunto con la ANP. Nuestro interés es analizar, desde un enfoque de género, las experiencias de las mujeres que cursaron el nivel básico policial en la Academia Nacional de Policías de la Fuerza Pública de	

Costa Rica durante el periodo 2018-2024, identificando las principales manifestaciones de violencias de género y los eventos de discriminación. A través de este análisis, buscamos entender las dinámicas de poder, las políticas de formación, el manejo de denuncias y la equidad de trato en el contexto de la ANP. Esta investigación se complementa con entrevistas de ustedes, ex estudiantes de la Academia, para obtener una visión integral sobre el tema. Agradezco profundamente su disposición para participar y el tiempo que dedica a responder las preguntas, ya que su aporte es crucial para el desarrollo de este estudio. La entrevista tomará aproximadamente 40-50 minutos.

***Antes de iniciar quisiera confirmar si usted está de acuerdo en grabar esta entrevista*.**

PREGUNTA 1: En su experiencia, ¿cómo cree que la relación de poder entre los instructores y los estudiantes afecta la forma en que las mujeres son tratadas en el curso? ¿Qué cambios propondría para que todas las personas, independientemente de su género, se sientan tratadas de manera equitativa?

Respuesta

PREGUNTA 2: ¿Considera usted que las políticas y métodos de enseñanza en la academia toman en cuenta las diferencias de género que pueden afectar el desempeño de los estudiantes? ¿En qué áreas cree que se debería mejorar la formación para asegurar que todos los estudiantes, sin importar su género, tengan las mismas oportunidades de éxito?

Respuesta

PREGUNTA 3: A pesar de existir protocolos para el manejo de denuncias, ¿cómo percibe usted la respuesta a casos de acoso o violencia dentro de la Academia Nacional de Policías? ¿Qué mejoras estructurales o culturales sugeriría para garantizar una respuesta más efectiva y confidencial?

Respuesta

PREGUNTA 4: En los espacios de capacitación, ¿se ha sentido usted alguna vez presionada o cuestionada en su capacidad para cumplir con los estándares físicos o académicos del curso debido a su género? ¿Qué medidas considera que deberían tomarse para asegurar que todos los estudiantes, independientemente de su sexo, enfrenten las mismas expectativas?

Respuesta

PREGUNTA 5: Desde su punto de vista, ¿cuál es el rol de las instructoras mujeres dentro de la academia? ¿Cómo cree que podrían influir en la cultura de la formación para reducir los estereotipos de género y fomentar una mayor equidad entre todos los estudiantes?

Respuesta

Anexo 3. Matriz de análisis de las entrevistas a la luz de las categorías.

Categoría Principal	Subcategorías / Códigos	Preguntas asociadas	Conceptos clave / referencias teóricas	Fecha	Entrevista	Cita o evidencia	Interpretación preliminar
1. Tipos de violencia	Física, Psicológica, Sexual, Acoso (ambiente)	1, 2	Belem do Pará, Leyes 8589, 7586, 7476	13.05.2025	1	Violencia psicológica y sexual. "Tuve un compañero que el instructor lo acosaba y el se ponía muy nervioso y quería renunciar"	Naturalización de la violencia psicológica. Acoso de las Academia trasciende en los espacios laborales. Prácticas abusivas que van más allá de una formación.
				14.05.2025	2	"Recuerdo una vez que íbamos corriendo todos en la prácticas de patrullaje y uno de los sargentos iban vigilando. A una compañera le estaba costando la carrera y uno de los instructores le ayudó a correr y luego ella se dio cuenta de que era porque él quería con ella. Él tenía un interés sexual en ella." "También, recuerdo que en esta actividades de correr, los instructores nos hacían un circuito y él lo culminaba donde no había nadie o no se ve nadie y era porque él no mojaba a todas con una manguera y era porque nosotros usábamos una camisa blanca y era para vernos los senos. El descarado nos dijo que nosotras íbamos a dejar los policías en mal por no terminar las prácticas mojadas."	

				22.05.2025	5	"En la Academia se hablaba mucho de que habían compañeras que salen o se ven con instructores. Como que había mucha relación no profesional y los instructores no eran profesionales; muy insistentes y acosadores. Les gustaban la muchachas más jóvenes y digamos tontillas. Lo buscaban a uno en facebook." "Había un nombre para referirse a las mujeres que les costaba la parte física y era "rezagadas", pero se utilizaba de manera despectiva." "Habían mucho chisme sobre instructores y estudiantes que iban a la capilla allá en Guápiles y ahí los encontraron teniendo relaciones sexuales." "Las mujeres embarazadas se atrasan en algunas de las pruebas físicas y tuvo que volver y repetir cursos." "Los maltratos y acoso pasan de la Academia a la fuerza pública y uno lo ve."	
				21.05.2025	4	"Violencia psicológica y sentí mucha discriminación. Le gritan que si uno piensa que es una princesa y eso le pesan a uno a nivel emocional y a los hombre eso no les pasaba. Además, esos malos tratos eran hacia mujeres en específicas. Otra cosa que también nos decían es que una mujer no es apta para ser policía. Además le decían a uno que estaban esperando a que uno se rinda para que mejor se fuera."	
				23.05.2025	6	"Violencia física hacia algunas personas, nos ponían a hacer pechadas en padimento caliente la medio día. "	
2. Cultura institucional		1, 2, 6		13.05.2025	1	"Hay una invisibilización de necesidades y requerimientos de las mujeres."	

	Normalización, Silenciamiento, Complicidad		Cultura organizacional y género	14.05.2025	2	"Solo entre compañeras nos aconsejábamos y nos ayudábamos. Porque hay instructores que si usted no se presta para el coqueteo o encuentros sexuales la agarran contra usted y le hacen la vida imposible." "Muchas compañeras nos quejábamos en las evaluaciones y decíamos el acoso que hay, pero la academia lo ignoraba." "Los compañeros y los instructores se quedan callados en situaciones de acoso y más bien nos ridiculizan." "El instructor X, estábamos en clase y nos sacó a correr porque estábamos aburridos. Ya salimos a correr estábamos en clase de primeros auxilios. Dijo el profesore, necesito un voluntario o voluntaria. Yo me ofrecí, me pidió que me acostara en el suelo. Yo me acosté y él empezó a supuestamente explicar cuando de pronto dijo vean esta vieja ahí tirada con ese mero sapo. Todos los hombres se rieron, solo las compñeras no y nos quedamos en shock. Yo me sentí muy mal y me sentí incómoda, yo me quedé callada y no dije nada y solo quería terminar el básico."	Cultura de encubrimiento institucional
		16.05.2025		3	"Sé de un muchacho de otro grupo que iba a matar a todos cuando estábamos en prácticas de disparo. Tal vez fue un comentario desubicado." "Recuerdo un compañero de San Vito que le gustaba agarrarlo a uno y abrazarlo. Era una nivel de toqueteo y aunque uno no quería. Él era intenso."		
		22.05.2025		4	"Por parte de los hombres, cuando veían algo siempre se quedaban callados y no decían nada. Nosotras las mujeres sí reaccionábamos, pero en la Academia es mejor estar uno en sus cosas y no meterse. Ese tipo de cosas siempre han existido y lo vi en la academia y ahora lo veo en fuerza pública. Nadie va a arreglar el sistema."		

				5	<p>"Hay sargentos que si le avisaban, porque había mucho esto de que los instructores o compañeros llevaban records de con cuántas mujeres habían dormido. Decían yo me levanté a 15 o 20, una cosa horrible." "Muchos compañeros solo ignoraban las situaciones que pasaban." "Tuve un instructor que me acosaba, llegaba a presionarme mucho para hacer las tareas, pero era solo amí y no a todos. Un día este sargento que me daba las lecciones y me pidió hablar con él y, me empezó a decir yo era una excelente estudiante, luego me empezó a escribir a mi número de teléfono sin que yo se hubiera dado. Luego me invitó a salir y le dije que no porque yo tengo pareja; empezó a exgrirme más y acosarme más, yo llegué a no salir solo para no tener que verlo. Un día no pude con una prueba y me gritó y me dijeron que me quitara y que no servía para nada. Yo hice una carta de queja y la presenté y el sargente nos puso frente a frente y lo único que le pidió fue que se disculpara conmigo y se comprometieron a cambiar al profesor. No me dieron opción me obligaron a tomar la opción que ellos me dieron. La verdad lo tomé solo para poder parar el acoso."</p>
			21.05.2025		
				6	<p>"Todos los hombres y mujeres hacíamos lo mismo y me parece que nos trataban parecido. Reconozco que en la Academia si habían muchos viejos verdes, pero era solo de tener cuidado." "Una vez se me subió la presión y me fui para la clínica de la Academia. En ese momento me atendió el doctor y me dijo a usted lo que le hace falta es que desestrecen, cuando usted quiera viene y yo le hago cita doble. Me dijo que podemos hacer lo que quiera y me intentó invitar a salir o darme el número de teléfono. A ese señor yo creo que lo despidieron, pero no estoy segura." "Recuerdo que la teniente nos dijo que debíamos tener cuidado con el doctor porque se aprovechaba y lo tocaba a uno demasiado".</p>
			23.05.2025		

3. Relaciones de poder	Jerarquía docente-estudiante, Relaciones de género entre pares	3, 4, 5	Mandatos de género, asimetría de poder	13.05.2025	1	"Nunca se nos alertó sobre personas acosadoras, no las conocíamos. Nunca se nos informó de cosadores, uno sabe de los casos, pero nunca no dijeron nada. Todo se sabía por medio de los rumores". "Uno sabe que hay instructores de los había que cuidarse". "Hay preferencia de trato hacia algunas mujeres; generalmente se piensa que es porque tienen algo"	Subordinación femenina y solidaridad masculina
				14.05.2025	2	"Sí, afecta mucho. Los compañeros hombres le compararon un regalo al instructor después de que sabían que nos había acosado o maltratado. Los compañeros decían que nos enseñaron disciplina y la verdad que el maltrato no es disciplina. Los instructores tiene demasiado control ahí en la academia. Los compañeros cuando ven situaciones de acoso o maltrato lo aplauden y nosotras las mujeres nos quedamos calladas y nos hacemos sumisas."	
				16.05.2025	3	"Tuve una compañera que me apoyó en todo lo que viví. Ellas siempre hacíamos todo juntas y me defendía de esos compañeros más agresivos." "Los hombre tienen una actitud de complicidad y se ponían de acuerdo para defenderse o enfrentar otra gente para humillarla". "Los tratos preferenciales solo eran para las compañeras con las que algún instructor o los mismos compañeros se querían meter. Tuve una compañera a la que le decían Santa Rita porque todos le querían dar. Los instructores le ayudaban a montar el arma y todo. El resto de mujeres recibimos un trato igual." "Los compañeros de la academia y los instructores siempre lo tratan a uno como mujer con desconfianza porque además ellos se sienten superiores, ellos son machos alfa."	
				22.05.2025	4	"Los hombre se valen de su jerarquía para decir o hacer cosas. Los instructores le gritan a uno y le dicen a uno que parecemos chanchos. Lo peor es que si uno no hace caso tal cual lo obligan a hacer pechadas y ese tipo de cosas. Cuando a las mujeres nos tocaba liderar grupo no nos hacían"	

					caso, solo los hombres lideraban. Peor aún si una mujere se quejaba del trabajo físico, la hacían sentir mal y de lo peor."		
				21.05.2025	5	"Realmente habían humillaciones hacia uno. Ellos dejaban muy en claro que yo solo era una simple estudiante, o sea nada. Me dijeron que nunca me iban a tomar en consideración o en serio cuando denuncié acoso."	
				23.05.2025	6	"Los chicos nos apoyaban en los procesos de queja, pero los compñeros nada más." "Yo he escuchado de muchos casos de profesores que se meten con estudiantes." "Yo solo conocí como tres mujeres en la Academia, nunca me dieron clase "	
4. Percepción de género	Estereotipos, Roles tradicionales, Desigualdad estructural	4, 5	OMS, Desvalorización de lo femenino	13.05.2025	1	"Le hacen a uno chiste de dele pelota al instructor. Los compareñeros saben a quiénes les pueden hacer esas bromas. Siempre a las más jovencitas son a las que le hacen esas cosas, ellas son las más inocentes". "Ella no saben cómo trabajar con hombres. A los instructores y compareñeros les gustaba que no tuvieran pareja y buscaban chicas de zonas alejada, que vivieran cerca de la Academia". "Uno sabe que hay estudiantes que se meten con instructores". "Si salió con ese instructor es una puta porque puede andar con todos". "De mi paso por la Academia solo recuerdo una profesora, muy buena y muy respetuosa de su trabajo. Ella la entendía a uno y nos daba un trato justo a todos" "El rol de las instructoras es importante en términos de que nos traten igual, pero en el ambito policial todo está lleno de hombres".	Reproducción de roles de género
				14.05.2025	2	"Nunca vi casos de mujeres acosando mujres, siempre fue de los instructores a las estudiantes. La única instructora que había era mu educada y explicaba todo muy bien." "Cuando yo estuve solo vi dos instructoras, el resto eran hombres, casi 20 instructores." "A la que le gustaba al instructor era a la que acosaba y, le intentaban arruinar la vida."	

				16.05.2025	3	"Yo siempre tuve puros instructores. Escuché que habían una instructora que era muy buena."	
				22.05.2025	4	"Habían muchos hombre de instructores, solo recuerdo una mujer pero la quitaron. Siempre escuche que era muy buena."	
				21.05.2025	5	"Todos los comentarios eran entre estudiantes y sargentos." "Me hubiera gustado ver más instructoras en la academia que ojalá tenga emtpía y que lo acuerpe a uno de mejor manera." "les gustaba que no tuvieran pareja y buscaban chicas de zonas alejadas, ojalá que se tuvieran que quedar cerca de la Academia"	
				23.05.2025	6	"Solo una mujer recuerdo que hacía lo mismo que otros instructores. Las otras mujeres estaban en puro trabajo administrativo."	
5. Respuesta institucional	Inexistente, Insuficiente, Revictimizante, Mejores prácticas propuestas	6, 7	Belem do Pará, responsabilidad estatal	13.05.2025	1	"La Academia tiene que empezar a darnos la oportunidad a las mujeres, nosotras también podemos ejercer disciplina. Siempre en los cursos uno ve muchos hombres". "La Academia actua muy lento y los procesos por acoso pueden llevar hasta más de seis meses"	Falta de enfoque de derechos en la respuesta
				14.05.2025	2	"Muy poca denuncias se hacen y más pocas llegan a tener un resultado. La Academia no asume estos procesos. Muchas veces compañeras me contaron que a X instructor lo habían denunciado varias veces por acoso y lo único que hacía la academia era moverlo de espacios, pero después de tanto tiempo ahí seguía. Uno se los encontraba en todo lado." "Yo desconozco el proceso de denuncia, o sea dan algunas charlas de acoso pero si uno denuncia no pasa nada."	
				16.05.2025	3	"Sé de dos sargentos y un comandante que se metieron unas muchachas, sé que hubo denuncias, y que algunos de ellos se tuvieron que ir." "Nunca nos explicaron cómo denunciar, si algo pasaba hablabamos con el instructor o con la encargada del grupo de nosotros, pero era muy difícil."	

				22.05.2025	4	"La verdad es que la Academia no reacciona a nada. Todo lo sabíamos por los chismes. Uno sabe cómo denunciar, pero las denuncias nunca llegan a nada, los jefes siguen siendo los mismos." "La Academia no cambia, los instructores siempre están atrás de las muchachas. Hace pocos días supe de casos donde un instructor sigue atrás de una muchacha, o sea lo que pienso es cuándo va a cambiar esto."	
				21.05.2025	5	"En la academia está muy normalizado que estudiantes y sargentos se acuesten. Uno se quedaba impactado sobre lo que veía, pero no, en realidad ahí todo estaba muy normalizado esas relaciones entre el instructor y estudiantes."	
				23.05.2025	6	"La respuesta fue buena en mi caso, pero me parece que le faltó. La teniente me ayudó mucho, hasta un carro me pusieron para poder hacer el proceso. El INAMU estuvo en el proceso, pero es institución nunca me ayudó. En realidad el caso lo gané porque el doctor se contradijo en el proceso. A ese señor lo suspendieron 8 semanas sin goce de salario y luego me di cuenta de que había quedado fuera del ministerio y de la academia." "En la Academia le daban charlas a uno de hostigamiento y acoso, pero nunca explicaban cómo debía a hacer uno el proceso de denuncia."	
6. Propuestas de mejora	Capacitación, Protocolo, Acompañamiento psicosocial	7	Prevención y erradicación de la violencia	13.05.2025	1	"Solo dan una charla muy básica y el resto son los rótulos que usted ven en las paredes de la academia. Ellos no investigan las cosas que ocurren y ellos solo lo dejan pasar." "No conozco ningún caso de éxito donde quien denuncia reciban un buen proceso". "La Academia debe dar más capacitaciones, escuchar a los estudiantes, hacer encuestas anónimas y la realidad es que todo a uno le da miedo porque luego la agarran contra uno y lo acosan peor a uno."	Recomendaciones hacia la transformación institucional
				14.05.2025	2	"Deberían infiltrar personas de la academia dentro de clases para que se den cuenta de estas situaciones tan feas para que vean lo que realmente ocurre."	

				3	"Siento que debería ser obligatorio de que hagan una encuesta una vez al mes sobre las situaciones que uno vive en la Academia. Porque actualmente la academia no se da cuenta de todo esto que pasa. Además a uno le dicen que si denuncia uno se atrasa en el proceso de formación y claramente uno no quiere eso." "Se debe hacer mejor el reclutamiento del personal en la Academia, dar más oportunidades a mujeres instructoras."	
			16.05.2025			
				4	"Se necesita que apliquen sanciones o medidas a instructores, pero no es nada más sancionarlo es asegurarse de que no vuelva a pasar. El problema es que no se hace nada y eso es como un virus." "Recuerdo cursos de capacitación de acoso y hostigamiento pero no recuerdo que nos enseñaran el proceso para denunciar o ver dónde puedo denunciar."	
			22.05.2025			
				5	"Tiene que cambiar eso a que lo intimidan a uno como estudiante cuando quiere hablar de lo que está pasando en la Academia." "Los sargentos y estudiantes no deben mezclarse, deben ser espacios separados". "Nunca recibí capacitacione sobre hostigamiento o acoso, tampoco vi ningún tipo de información en la Academia. " "Estas mismas situaciones de acoso no solo pasan en la academia, afuera de ella en la fuerza pública también ocurre. En las delegaciones el acoso se vive de una manera horrible, yo he tenido compañeros que me acosan toda la noche o jefes que porque uno no quiere nada con ellos lo mal informan a uno y le dan las peores tareas." "Tuve un caso que denuncié en el que solo lo archivaron, eso fue en la fuerza pública, lo denuncié en la 50 y me lo archivaron porque él tiene más peso que yo. Esa jerarquía pesa mucho, porque lo obligan a hacer lo que ellos quieren y siempre la que va a estar mal es uno. Recibí hasta amenazas de muerte y esa persona sigue ahí en el puesto. A l final decidí no hacer nada yo soy d euna zona alejada	
			21.05.2025			

					del GAM. Yo necesitaba a alguien que me ayudara y defendiera"
				23.05.2025	6 "Yo creo que la verdad se debe hacer mejor el reclutamiento del personal en la Academia. Estudiantes y profesores no deberían andar revueltos con las estudiantes, eso me parece mal." "Respecto a mi proceso me hubiera gustado tener más acompañamiento, pues yo iba sola y ese doctor iba con abogado. Yo necesitaba a alguien que también me defendiera." "A mi me daba miedo denunciar y que ese señor me hiciera algo, me matara o algo así, pero tampoco hay ambiente para denunciar."

Anexo 4. Repositorio de entrevistas y encuestas (anonimizado).

Mi unidad > Voces femeninas: ANP... > Audios Entrevistas ▾

Tipo ▾ Personas ▾ Modificado ▾ Fuente ▾

Nombre ↓	Propietario	Última modificación ▾	Tamaño del i
Entrevista 6.mp4 👤	yo	27 may 2025 yo	167.6 MB
Entrevista 5.mp4 👤	yo	26 may 2025 yo	24.6 MB
Entrevista 4.mp4 👤	yo	23 may 2025 yo	141.9 MB
Entrevista 3.m4a 👤	yo	21 may 2025 yo	14.8 MB
Entrevista 2 👤	yo	21 may 2025 yo	17.9 MB
Entrevista 1.m4a 👤	yo	13 may 2025 yo	18.8 MB

Voces femeninas en el cuerpo policial costarricense 📄 ☆

Publicado 🗒️

Preguntas Respuestas 198 Configuración

198 respuestas

Ver en Hojas de cálculo

Resumen

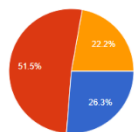
Pregunta

Individual

¿Cuál es su rango de edad?

Copiar gráfico

198 respuestas

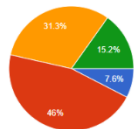


- 18-25 años
- 26-35 años
- 35-45 años

¿Cuál es su grado académico de educación formal?

Copiar gráfico

198 respuestas



- Secundaria incompleta
- Secundaria completa
- Universitaria incompleta
- Universitaria completa