

Cuerpos de Policía y Enfoque de Género: Reflexiones sobre la transformación de la Policía Nacional de Colombia.

Lina Tatiana Lozano-Ruiz¹

Resumen: Este texto reflexiona sobre las posibilidades de transformación de los cuerpos de Policía a través de la incorporación del enfoque de género y el fortalecimiento de la atención de las violencias basadas en género, mostrando algunos elementos de la experiencia de la Policía Nacional de Colombia. El texto empieza por dar cuenta de los procesos de reforma y contrarreforma de la Policía Nacional y el lugar que en estos ocupó el enfoque de género. Posteriormente muestra la importancia de vincular a las mujeres a la Policía y fortalecer las capacidades institucionales para atender las violencias como parte de la Seguridad Ciudadana, así como reconocer que existen violencias al interior de los cuerpos de Policía que también deben ser sancionadas, de modo que se envíen mensajes de Cero Tolerancia a estos delitos tanto para quienes integran las instituciones policiales, como para la atención de estos hechos en la ciudadanía. Finalmente, se expone la necesidad de fortalecer la reflexión sobre las masculinidades y la Policía como parte fundamental de la transformación de la cultura organizacional de estas instituciones.

Los cuerpos de policía son instituciones que se encuentran en algún momento con la necesidad de reformarse. Estos procesos de reforma no responden necesariamente a intereses de los propios cuerpos de policía por mejorar o transformarse, sino que se dan en el marco de tensiones políticas y ciudadanas que buscan que se generen respuestas que atiendan a las demandas por el orden y la seguridad ciudadana, y que simultáneamente garanticen que el accionar de la

¹ Antropóloga feminista. M.A en Estudios de Género y las Mujeres.
Email: ltlozanor@unal.edu.co

Policía – muchas veces coercitivo – se delimite claramente por la ley y se fortalezcan los mecanismos de rendición de cuentas (Gonzales, 2021).

En los procesos de reforma, sin embargo, el nivel de profundidad en que se desarrollan estos cambios puede variar e incluir diferentes ámbitos que pueden incluir “solo entidades externas (marginal), prácticas policiales (operativas), sistemas organizacionales y reglas (estructurales), y la creación de mecanismos de autoridad externa que a su vez requieren cambios en las estructuras y prácticas internas (control externo)” (Ibid.: P.33).

En el caso colombiano, en el que nos centraremos en este texto, la Policía Nacional ha pasado por varios intentos de reforma y posteriores contrarreformas, entre las que se resaltan los procesos desarrollados en 1993, luego en el 2003 (CASAS-DUPUY, 2005) y más recientemente, un proceso de transformación institucional que se impulsa desde 2021, después de múltiples denuncias de abuso policial en el marco de las manifestaciones públicas del Paro Nacional (CIDH, 2021), incluidas violencias basadas en género contra mujeres y personas LGBTIQ+.

Estos procesos de reforma en general han sido motivados por la desconfianza de la ciudadanía en la Policía y la búsqueda de volver a dar legitimidad al trabajo desarrollado por la institución. Tanto la reforma impulsada en 1993² como la de 2003³ se iniciaron en respuesta a

² De acuerdo con Casas-Dupuy para 1993, “la policía presentaba un cuadro dramático de fraccionamientos internos, falta de unidad institucional y casos de corrupción. Así mismo enfrentaba una situación paradójica. Por una parte, era el principal objetivo de la guerra desatada por el cartel de Medellín, el cual estaba encarnizado con los miembros de la institución, asesinando policías a diestra y siniestra, y por otra, algunos sectores de la institución estaban infiltrados e influenciados por el Cartel de Cali. Por otra parte, el programa estrella de seguridad ciudadana que se materializaba en los Centros de Atención Inmediata, CAI, hacía crisis por la falta de personal para atenderlo y por los frecuentes casos de corrupción en el manejo de los recursos que la ciudadanía destinaba para su funcionamiento.” (CASAS-DUPUY, 2005, págs. 9-10)

³ Esta reforma se generó desde 2002 cuando la institución tuvo que enfrentar públicamente escandalosos hechos de corrupción como el del manejo indebido de los recursos del convenio con la NAS de la Embajada de los Estados Unidos, y la participación de Oficiales Superiores en casos de enriquecimiento ilícito. Un año más tarde, se presentó el escándalo de la apropiación por parte de unos policías de más de dos toneladas de cocaína decomisadas a narcotraficantes en el norte del país. El caso adquirió connotaciones de alto nivel cuando se presentaron serias diferencias entre la Ministra de Defensa de ese entonces y el Director General de la Policía. La controversia se suscitó debido a que el Ministerio de la Defensa argumentaba no haber sido informado oportunamente de los hechos, creándose así la sensación de que la Dirección de la Policía había tratado de “manejar” el caso internamente sin que éste llegara a conocimiento del Alto Gobierno.” (Casas-Dupuy, 2005, pág. 45)

escándalos de corrupción al interior de la Policía Nacional asociados al narcotráfico y a bajos niveles de credibilidad en la opinión pública, que impulsaron a los gobiernos del momento a generar escenarios para la transformación de la Policía, que, sin embargo, se desarrollaron con diferentes niveles de participación de la sociedad civil y de la Policía misma (Ibid.)⁴.

Sin embargo, en el caso de 1993 un hecho que resultó decisivo para impulsar la Reforma Policial y que unió a diferentes sectores de la sociedad, incluso a aquellos que defendían con más fuerza a la Policía Nacional⁵, fue la tortura, violación sexual y posterior asesinato de Sandra Catalina Vásquez Guzmán, una niña de 9 años, al interior de una estación de Policía en Bogotá a manos de un uniformado de la institución, donde también trabajaba su padre (LOPEZ-ZULETA, S.F). Estos hechos, por los que ya se ha reconocido la responsabilidad institucional y del Estado colombiano (Sentencia SU-659 de 2015, 2015), generaron el repudio de gran parte de la sociedad y movilizaron a la opinión pública para pedir que se castigara a los responsables, así como que se fortaleciera la rendición de cuentas, mecanismos de sanción interna, entre otras.

Aunque el asesinato de Sandra Catalina, también recordada como la “Siempre Viva” fue un punto de partida importante y movilizó la indignación de la sociedad para iniciar la reforma a la Policía Nacional, las violencias basadas en género contra mujeres, niñas o personas LGBTIQ+ desaparecieron de las discusiones de fondo en la reforma de la Policía Nacional y más aún, en el proceso de contrarreforma.

Si bien en 1993 existía un marco normativo diferente y menos visibilidad de las agendas de derechos humanos de las mujeres e incorporación del enfoque de género, que estos hechos pasaran a un segundo plano en las discusiones sobre los cambios y transformaciones en la comprensión de lo que significa la seguridad ciudadana, es diciente sobre el lugar que

⁴ Para profundizar en estos procesos de reforma y las contrarreformas que se generaron al interior de la Policía se recomienda revisar el texto de Pablo Casas-Dupuy (2005) que los describe detalladamente.

⁵ Como señala Yanilda Gonzales “*even the National Federation of Commerce began calling for police reform, an unusual position for the business sector in Colombia, which traditionally relied on selective protection from police*” (GONZALES, 2021, pág. 46)

tradicionalmente se le ha dado a la discusión de enfoque de género en el sector seguridad y defensa, al que pertenece la Policía Nacional.

La Agenda de Mujer, Paz y Seguridad y la ratificación de esta por los Estados parte ha significado la obligación de iniciar procesos de incorporación del enfoque de género en las diferentes fuerzas. La Resolución 1325 de 2000 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas y posteriores⁶ ha puesto sobre la mesa la necesidad de incorporar a más mujeres en la fuerza pública, así como de revisar las condiciones en que las mujeres participan y se constituyen en sujetos centrales para la comprensión de qué es la seguridad.

Este proceso ha implicado además incorporar reflexiones sobre masculinidades no hegemónicas y su relación con el ejercicio de la función policial, incluyendo la perspectiva de la garantía de derechos de las personas que no encajan en las expectativas sociales de masculinidad y feminidad, como por ejemplo las personas LGBTIQ+, quienes también son víctimas de violencia policial. En el mismo sentido, mayores análisis desde miradas interseccionales se vienen desarrollando, de modo que hay voces cada vez más críticas sobre por ejemplo, las prácticas de racismo estructural que también configuran el relacionamiento de la Policía con la ciudadanía y motivan discriminación y violencia policial (CODHES, ILEX, Raza e Igualdad & Temblores., 2022).

Por su parte, el Ministerio de Defensa Nacional desarrolló la Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género para el Personal Uniformado de la Fuerza Pública 2018-2027 (MINDEFENSA, 2018), estableciendo una hoja de ruta en la materia tanto para las fuerzas militares, como para la Policía Nacional⁷. A partir de esta Política Nacional, la Policía ha iniciado desarrollos propios para incorporar el enfoque de género en sus diferentes procesos.

⁶ Al respecto se recomienda ver al menos las Resoluciones 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2467 y 2493 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.

⁷ Si bien la Policía Nacional de Colombia tiene un carácter civil, está asociada al Ministerio de Defensa. Esto ha sido objeto de discusión en los procesos de reforma, sin embargo, se ha mantenido bajo este mismo sector. Asociado a lo anterior y por el contexto de conflicto armado en Colombia, durante décadas la Policía participó en asuntos de orden

Sin embargo, si bien estas discusiones han aparecido, seguimos encontrando mucha resistencia para posicionar la incorporación del enfoque de género en la Policía Nacional y para comprender los impactos y necesidades diferenciales que tienen las violencias basadas en género en la seguridad ciudadana, de modo que el lugar que se da a estos delitos en la discusión no es tan distinto de aquel de 1993.

Este texto da cuenta de una serie de reflexiones que pueden ser útiles a la luz de los procesos de transformación actuales que está desarrollando la Policía Nacional, de modo que pueda aprovecharse este proceso y búsqueda de legitimidad teniendo en cuenta las necesidades diferenciales y relaciones de poder que deben ser transformadas para tener instituciones y miradas sobre la seguridad y convivencia ciudadana que respondan a ese más del 50% de la población que resulta invisible: las mujeres.

Violencias basadas en Género y Cuerpos de Policía.

Los cuerpos de policía son instituciones clave a la hora de atender violencias basadas en género. De acuerdo con la Tercera medición del estudio sobre tolerancia social e institucional de las Violencias contra las Mujeres en Colombia, ante la pregunta sobre “¿a cuál entidad acudiría si fuera agredido/a o sufriera cualquier tipo de violencia?”, el 70,9%, escogió como una de sus opciones acudir a la Policía. (CPEM - OnuMujeres, 2021, pág. 57).

Sin embargo, a pesar de ser instituciones clave en la atención, la confianza que generan en la ciudadanía resulta insuficiente. La misma encuesta señala que solamente el 18,6% de las personas confían mucho en la Policía y el 34,9% mencionó confiar poco o nada en esta institución. (Ibid., Pág.61). Esta desconfianza resulta de la falta de una respuesta adecuada ante los casos de violencias basadas en género y las barreras tanto institucionales como actitudinales a las que se enfrentan las víctimas cuando desean activar las rutas de atención y acceder a la justicia. De ahí la

público, a pesar de que la naturaleza de la institución es preventiva y debería enfocarse en la seguridad y convivencia ciudadana. A su vez, la Policía Nacional mantiene una estructura con grados castrenses a pesar de su carácter civil.

necesidad de incorporar el enfoque de género en los procesos de transformación, de modo que se generen mecanismos para fortalecer las capacidades institucionales y de cada policía para atender las violencias basadas en género.

Este no es un fenómeno exclusivo de Colombia y de hecho, varias policías en el mundo han desarrollado estrategias para avanzar en este propósito. Como parte de estas estrategias se ha aumentado la incorporación de mujeres a los cuerpos de Policía, con resultados que son variables, y que en algunos casos indican que la presencia de mujeres puede impactar positivamente en el incremento de denuncias, pero no necesariamente en la mayor sensibilidad o mejoras en la atención de los casos, a menos de que el proceso se acompañe con el fortalecimiento de las capacidades y formación en género y se otorgue grados de decisión a las mujeres, poniéndolas al frente de unidades de policía (SUKHTANKAR, KRUKS-WISNER, & MANGLA, 2022).

En ese mismo sentido, la evidencia de otros estudios muestra que la presencia de mujeres aporta en cohesión de los equipos – a diferencia del estereotipo que supone que integrar a mujeres a algunos cuerpos, particularmente a aquellos más especializados, podría fragmentarlos- y mejora su eficiencia. (Karim, Gilligan, Blair, & Beardsley, 2018) Sin embargo, señalan que aumentar la participación de las mujeres por sí sola, no incrementa el interés en las violencias basadas en género, ni reduce la discriminación.

Esta misma investigación cuestiona el estereotipo de que las mujeres son mejores para atender a víctimas de violencias basadas en género o más sensibles ante estos delitos. A partir de la evidencia muestran que la incorporación de mujeres por sí sola no mejora el servicio de policía, puesto que las mujeres no son naturalmente más sensibles a estos hechos y reproducen estereotipos de género, igual que sus colegas hombres. (Ibid.)

Otro tipo de estrategia que se ha adoptado en varios países para mejorar la atención de las violencias basadas en género es la de crear unidades exclusivamente atendidas por mujeres para estos hechos. Sin embargo, las investigaciones muestran que, si bien estos espacios pueden generar confianza para las víctimas, se corre el riesgo de que en las estaciones o unidades en que estos

equipos no estén disponibles, se preste menos atención a los casos por no considerarlos de su competencia, lo que genera mayores barreras para las víctimas, particularmente las que se ubican en contextos con menores recursos y presencia institucional. (SUKHTANKAR, KRUKS-WISNER, & MANGLA, 2022).

En conclusión, más allá de solo incorporar mujeres – un paso no menor, pero por si solo insuficiente- o establecer unidades compuestas exclusivamente por mujeres, se requiere de un mayor grado de profesionalización y de mejorar las competencias institucionales para la atención de estos delitos.

Este proceso pasa también por dar un lugar central a las violencias basadas en género en la comprensión de la convivencia y la seguridad ciudadana. Un primer punto al respecto tiene que ver con entender que las violencias basadas en género y la discriminación son violaciones de derechos humanos y además son delitos. Pero además, por reconocer que los delitos asociados a estos hechos de violencias son graves.

El Código Penal colombiano, Ley 599 de 2000 (Congreso de la República de Colombia, 2000), incluye varios tipos penales asociados a hechos de violencias basadas en género dependiendo del tipo de daño y ámbito de ocurrencia de los hechos. Sin embargo, muchos servidores públicos desconocen los delitos asociados y las normas vigentes para su adecuada atención y judicialización.

En el caso de la Policía Nacional de Colombia esto resulta problemático en tanto hace que los servidores incumplan con sus obligaciones, pero también desconozcan el rol de otras instituciones en la ruta de atención, e incluso resulten atendiendo a competencias que van más allá de lo que efectivamente les corresponde realizar.

Por otra parte, las políticas de seguridad reproducen estereotipos de género y terminan por jerarquizar los delitos restando importancia a aquellas formas de violencia que impactan generalmente a grupos en posiciones de menor poder incluidas las mujeres, niñas y personas

LGBTIQ+. Las políticas de seguridad pocas veces incorporan el enfoque de género y establecen las necesidades y violencias contra las mujeres como parte central del quehacer policial y de las demás instituciones asociadas a la garantía de sus derechos.

En el mundo, las agendas de prevención, atención y penalización de las violencias contra las mujeres son relativamente recientes⁸ y poco a poco los países han venido adoptando marcos normativos cada vez más fuertes para sancionar este tipo de violencias. Sin embargo, los crímenes contra las mujeres, niñas y personas LGBT se siguen considerando secundarios tanto en épocas de paz como de guerra, y parece que la ocurrencia de este tipo de hechos resultara natural, de modo que no requiriera activar el aparato del Estado para su atención.

Esto es particularmente preocupante para el caso de la violencia doméstica o al interior de la familia, puesto que al considerarse que pertenecen al ámbito de lo privado, son leídas como ajenas al accionar del Estado y sus representantes, en este caso la Policía. Adicionalmente, existe una romantización del espacio de lo privado y de la familia, los cuales son considerados lugares seguros a pesar de ser las principales fuentes de violencia en contra de las mujeres⁹. Las políticas de Seguridad Ciudadana simultáneamente refuerzan la idea de que las mujeres estarán más seguras al interior de sus hogares, desconociendo los altos índices de violencia a los que están expuestas, y pasan por alto la necesidad de establecer mecanismos para hacer que las mujeres, niñas y personas LGBTIQ+ puedan disfrutar plenamente de los espacios públicos.

De esta forma se refuerza la dicotomía entre lo público y lo privado, dejando el primero como un espacio eminentemente masculino, mientras que el espacio privado, es un espacio de las mujeres, que no requiere de la atención de las Políticas de Seguridad Ciudadana, las cuales suelen

⁸ En Latinoamérica y el Caribe la Convención de Belém do Pará de 1994 es un hito fundamental y está en la base de las leyes expedidas en la región para la prevención, atención y sanción de las violencias contra las mujeres. En el caso colombiano la Ley 1257 de 2008 recoge el espíritu de esta Convención, estableciendo los tipos de daños que constituyen las violencias contra las mujeres – a saber, físico, psicológico, económico, patrimonial y sexual- y siguiendo la Convención, reconoce que estas pueden presentarse tanto en el espacio público como en el privado, de modo que se amplía la discusión de las VBG más allá de la violencia intrafamiliar.

⁹ De acuerdo con OnuMujeres, “cada día en promedio 137 mujeres son asesinadas por un miembro de su propia familia” (Onumujeres, 2020)

omitir el enfoque de género y se diseñan para un sujeto universal, de modo que solo responde a la seguridad del Ciudadano (hombre-urbano-blanco-proveedor). Esto tiene como consecuencia adicionalmente, la imposibilidad de comprender la relación de los patrones de las violencias basadas en género con otras formas de criminalidad y de factores que afectan la convivencia en las comunidades.

Violencias basadas en género: lo externo y lo interno, dos caras de la misma moneda

Reconocer que estos delitos existen pasa por dar visibilidad y valor al trabajo de atender los casos de violencias basadas en género, de modo que este deje de ser una labor periférica, para estar en el centro de la prevención del delito y la planeación del servicio de policía. Las investigaciones empíricas muestran que vincular a mujeres y otros grupos subrepresentados a los cuerpos de Policía es de utilidad, pero debe ir acompañado de un fortalecimiento y de condiciones que les permitan desarrollar sus capacidades al interior de las instituciones (SUKHTANKAR, KRUKS-WISNER, & MANGLA, 2022).

Parte de este proceso también incluye el reconocimiento y sanción de las violencias y discriminaciones al interior de los cuerpos de Policía. En general, la literatura que se ocupa de la atención de las violencias basadas en género en las comunidades y de la atención de las violencias basadas en género al interior de la Policía como temas institucionales, más allá de las subjetividades, trata estas dos esferas independientes. Esta estructura repite la división entre público y privado: aquello que pasa en la calle, en la atención a la ciudadanía, se maneja como lo público, mientras que aquello que ocurre al interior de la institución, trata de mantenerse invisible, evitando que sea sometido al escrutinio y se trata como correspondiente a lo privado.

Mantener esta dicotomía resulta problemático, puesto que oculta que existe un continuum entre la forma en que se atienden las violencias basadas en género en el servicio de policía y el lugar que estas ocupan al interior de la organización policial. Si las violencias basadas en género y discriminación son toleradas dentro de la institución, resulta difícil exigir a quienes hacen parte

de la misma que prioricen estas formas de violencia y las atiendan adecuadamente en el relacionamiento con la ciudadanía.

En ese sentido, es importante insistir en que los cambios en las estructuras internas de la institución, el lugar que se le da a las mujeres y grupos minoritarios, así como el desarrollo de políticas de Cero Tolerancia a las violencias basadas en género al interior de la Policía, se refleja en el mejoramiento del servicio de policía al enviar un mensaje claro sobre el lugar prioritario que este tipo de hechos tiene para la institución en todos sus ámbitos.

Los procesos de cero tolerancia a las VBG al interior de las instituciones de Policía implican fortalecer los procesos internos de denuncia y de rendición de cuentas que generen confianza en el sistema. Un paso fundamental para lograrlo es comprender que la presencia de quejas en contra de integrantes de la institución lejos de ser un elemento negativo, es un signo positivo de confianza de la ciudadanía y de quienes hacen parte del cuerpo de Policía en el sistema interno:

“El objetivo no es eliminar las quejas, sino eliminar el comportamiento que les da origen. Como tal, los sistemas de quejas sólidos deben incluir medidas proactivas para garantizar que el sistema sea accesible y animar a las personas que han sido maltratadas a presentar una denuncia” (BASTICK, 2015, p. 53).

El éxito de los sistemas de quejas radica en su efectividad, por lo que se espera que se realicen efectivamente las investigaciones, se apoye a las víctimas y se sancione a los agresores. (Ibid.) Al realizarse estas acciones no solo se castigan los hechos individuales, sino que además se envía un mensaje social e institucional sobre qué es importante, qué se tolera y cuál es el comportamiento esperado para quienes integran la Policía. Si esto importa en lo privado – donde nadie nos ve- importa en lo público, donde como representantes del Estado y la Ley, la Policía puede dar ejemplo.

Adicionalmente, es importante promover la existencia de estándares disciplinarios que explícitamente mencionen que las Violencias Basadas en Género y la discriminación constituyen

faltas gravísimas para cualquier Policía. La existencia de marcos normativos claros en materia de VBG y discriminación, envía señales sobre lo que se considera sancionable, que resulta en la posibilidad de generar cambios sociales a través de estos (HTUN & JENSENIUS, 2022).

Para el caso colombiano resulta relevante la expedición del nuevo Código de Disciplina Policial, mediante la Ley 2196 de 2022, que estableció como faltas gravísimas (Art. 45):

“8. Realizar sobre una persona conducta indebida, que implique tocamientos de naturaleza o contenido sexual. [...]”

13. Cuando se está en desarrollo de actividades del servicio, realizar actos o prácticas sexuales de manera pública o dentro de las instalaciones policiales. [...]”

26. Abstenerse de ordenar u omitir prestar el apoyo en casos de alteraciones graves del orden público o de seguridad y convivencia ciudadana, cuando se esté en capacidad de hacerlo. [...]”

32. incurrir en actos o hechos que constituyan discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad, identidad de género, orientación sexual, lengua, opinión, ideología política, enfermedad o cualquier otra condición, actividad o circunstancia personal o social. [...]”

33. Acosar, perseguir u hostigar a las personas, con fines sexuales, de manera física, verbal o mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.” (CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2022).

La expedición de la norma permite llamar la atención sobre la posibilidad de ser sancionado si se comete cualquiera de estas faltas asociadas a las VBG, además de los delitos establecidos en el Código Penal. Sin embargo, se requiere fortalecer la difusión de esta ley y asegurar que cada Policía conozca su contenido y consecuencias.

Es posible, que la sanción efectiva de integrantes de la institución por las conductas descritas ayude a la mayor difusión, así como el establecimiento de canales de rendición de cuentas institucionales (*accountability*) periódicos y abiertos, rompiendo la sensación de que las VBG y discriminación son problemas que se atienden tras la puerta institucional, enviando mensajes claros de que constituyen conductas que no se toleran ni por parte de Policías – en cualquier ámbito de sus vidas-, ni por parte de la ciudadanía.

Un elemento adicional para tener en cuenta tiene que ver con la necesidad de incorporar reflexiones sobre la relación de la masculinidad y los cuerpos de policía como parte esencial de su transformación. La cultura policial está definida por formas hegemónicas de masculinidad (CONNELL, 2000; CONNELL & MESSERSCHMIDT, 2005) que resultan en barreras tanto en el servicio de Policía, como para la estructura organizacional, dado que estas reproducen formas de desigualdad y violencia.

La relación entre la masculinidad y sus impactos en la policía han sido ampliamente abordadas en la literatura (PROKOS & PADAVIC, 2002; BROWN, 2007; SILVESTRI, 2017; RAWSKI & WORKMAN-STARK, 2018; WORKMAN-STARK, 2021; YALLEY & OLUTAYO, 2020; STEINÞÓRSDÓTTIR & PÉTURSDÓTTIR, 2022), y aunque su análisis y desarrollo no son la parte principal de este texto, vale la pena llamar la atención sobre la importancia de incorporar acciones que permitan cuestionar la subjetividad de quienes hacen parte de la institución, así como las expectativas sobre el cumplimiento de características asociadas a la masculinidad para ser un buen policía. Para esto los espacios de sensibilización son de utilidad, pero no tienen un impacto directo mientras no estén acompañados de procesos de transformación de la cultura institucional, medidas de acción afirmativa y de transversalización del enfoque de género de manera comprometida.

Bibliografía

BASTICK, M. **Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions.** Ginebra: DCAF. 2015

CASAS-DUPUY, P. **Reformas y Contrareformas en la Policía Colombiana.** Bogotá: Fundación Seguridad y Democracia. 2005

CODHES, ILEX, Raza e Igualdad & Temblores. **Silencio e impunidad: racismo sistémico y violencia policial contra personas afrodescendientes en Colombia.** Bogotá: Editorial Cuatro Ojos. 2022

Comisión Interamericana de Derechos Humanos CIDH. (Junio de 2021). **Observaciones y recomendaciones**. Visita de trabajo a Colombia.

Disponible en:

https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ObservacionesVisita_cidh_Colombia_spA.pdf

Consultado en: 10 de febrero de 2023

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (24 de Julio de 2000). Ley 599 de 2000. Por la cual se expide el Código Penal.

Congreso de la República de Colombia. (18 de Enero de 2022). Ley 2196 de 2022. Por medio de la cual se expide el Estatuto Disciplinario Policial.

CONNELL, R. W. Arms and the man: using the new research on masculinity to understand violence and promote peace in the contemporary world. En I. Breines, R. W. Connell, & I. Eide, **Male Roles, Masculinities and Violence: A** . Paris: UNESCO. 2000. p 19-34

CONNELL, R., & MESSERSCHMIDT, J. W. (2005). Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. **Gender & Society**. 2005. v 19, p. 829-859.

CPEM - OnuMujeres. **Tercera medición del estudio sobre tolerancia social e institucional de las Violencias contra las Mujeres (VCM)**. Bogotá: Onumujeres. 2021

GONZALES, Y. . **Authoritarian Police in Democracy**. Contested Security in Latin America. Cambridge: Cambridge University Press. 2021

HTUN, M., & JENSENIUS, F. Expressive Power of Anti-Violence Legislation. **World Politics**. 2022 v. 74, p.1-36.

KARIM, S., GILLIGAN, M. J., BLAIR, R., & BEARDSLEY, K. International Gender Balancing Reforms in Postconflict Countries: Lab-in-the-Field Evidence from the Liberian National Police. **International Studies Quarterly**. 2018. v 62, n 3, 618-631.

LOPEZ-ZULETA, D. (S.F). **Sandra Catalina, Un Colibrí en la Memoria**. Obtenido de Centro de Memoria, Paz y Reconciliación

Disponible en: <http://centromemoria.gov.co/sandra-catalina-un-colibri-en-la-memoria/>

Consultado en: 10 de febrero de 2023

MINDEFENSA. (2018). **Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género para el Personal Uniformado de la Fuerza Pública 2018-2027** .

Disponible en: <https://www.cgfm.mil.co/sites/default/files/2022-12/Politica%20de%20Ge%CC%81nero.pd>

Consultado en: 8 de febrero de 2023

ONUMUJERES. (20 de Marzo de 2020). *COVID-19: Women front and centre. Statement by Phumzile Mlambo-Ngcuka, UN Under-Secretary-General and UN Women Executive Director.* Obtenido de UNWomen: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/3/statement-ed-phumzile-covid-19-women-front-and-centre>

PROKOS, A., & PADAVIC, I. 'There Oughtta Be a Law Against Bitches': Masculinity Lessons in Police Academy Training. **Gender, work & organization.**2002. v 9, p 439-459.

RAWSKI, S. L., & WORKMAN-STARK, A. L. Masculinity contest cultures in policing organizations and recommendations for training interventions. **Journal of social issues.** 2018, v 74, p. 607-627.

SENTENCIA SU-659 de 2015 (Corte Constitucional de Colombia 22 de octubre de 2015).

SILVESTRI, M. Police Culture and Gender: Revisiting the 'Cult of Masculinity'. **Policing.** 2017. v 11, n 3. p. 289-300.

STEINÞÓRSDÓTTIR, F. S., PÉTURSDÓTTIR, G. M. "To protect and serve while protecting privileges and serving male interests: Hegemonic masculinity and the sense of entitlement within the Icelandic police force.". **Policing and society.** 2022 v. 32, p 489-503.

SUKHTANKAR, S., KRUKS-WISNER, G., MANGLA, A.. Policing in patriarchy: An experimental evaluation of reforms to improve police responsiveness to women in India. **Science.** 2022 v 377, p. 191-198.

WORKMAN-STARK, A. Exploring Differing Experiences of a Masculinity Contest Culture in Policing and the Impact on Individual and Organizational Outcomes. **Police Quarterly.** 2021. v 24, p. 298-324.

YALLEY, A. A., & OLUTAYO, M. S. **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*, 2020. v 2, p. 100077.