



**FACULTAD DE
GOBIERNO**
UNIVERSIDAD DE CHILE

**ENFOQUE DE GÉNERO EN LA POLICÍA DE INVESTIGACIONES DE
CHILE:**

**ESTUDIO DE CASO DEL LABORATORIO DE CRIMINALÍSTICA
CENTRAL**

**ACTIVIDAD FORMATIVA EQUIVALENTE PARA OPTAR AL GRADO DE
MAGÍSTER EN CRIMINOLOGÍA Y GESTIÓN DE LA SEGURIDAD
CIUDADANA**

ÁLVARO NEHEMÍAS BERNALES MELLA

PROFESORA GUÍA:

GUILMA OLGA ESPINOZA MAVILA

MIEMBROS DE LA COMISIÓN:

CAROLINA VILLAGRA PINCHEIRA

MARÍA NATACHA GUALA ANTONETTI

SANTIAGO DE CHILE

2023

1. Resumen

ENFOQUE DE GÉNERO EN LA POLICÍA DE INVESTIGACIONES DE CHILE: ESTUDIO DE CASO DEL LABORATORIO DE CRIMINALÍSTICA CENTRAL

La Policía de Investigaciones de Chile (en adelante, PDI) es una institución permanente del estado chileno que cumple con la misión fundamental de investigar los delitos. Ha sido pionera en comprender y hacer suyos los cambios estructurales propios de la globalización, los que han involucrado aspectos económicos, políticos, sociales y culturales. Estos cambios han impulsado a las instituciones públicas a una redefinición, enfocando en el caso de la PDI sus objetivos en evolucionar hacia una organización policial vanguardista, transparente y de excelencia en su actuar. Es aquí donde el enfoque de género aparece como un concepto fundamental al momento de llevar a cabo dicha redefinición, transformándose en un pilar estratégico dentro de su plan de modernización institucional.

En ese contexto la presente investigación observó desde la criminología feminista, el caso del Laboratorio de Criminalística Central (en adelante, LACRIM Central) de la PDI, relevando el rol de las mujeres que trabajan en ese lugar. Esta acción se logró analizando el proceso de incorporación del enfoque de género en uno de los centros forense más importante de Sudamérica y estableciendo los alcances de las estrategias de género de la PDI demostrando que estos no serían efectivos y que además se incurrirían en prácticas adversas para las usuarias del sistema penal. El análisis de estas medidas incluyó el impacto en la vida personal y laboral de las funcionarias del LACRIM Central y en su relación profesional cotidiana con las víctimas y victimarios que son parte de los procesos penales que se llevan a cabo en Chile.

Palabras Clave: Equidad, género, mujer, policía, criminología.

Policía de Investigaciones de Chile (from now on, PDI) is a permanent institution of the Chilean state that fulfills the fundamental mission of investigating crimes. It has been a pioneer in understanding and endorsing the structural changes of globalization, which have involved economic, political, social, and cultural aspects. These changes have prompted public institutions to redefine themselves, focusing, in the case of the PDI, on evolving towards an avant-garde, transparent, and excellent police organization in its actions. Here, the gender approach appears as a fundamental concept when carrying out said redefinition, becoming a strategic pillar within its institutional modernization plan.

In this context, the present investigation observed feminist criminology, the case of the *Laboratorio de Criminalística Central* (from now on, LACRIM Central) of the PDI, relieving the role of women who work in that place. This action was achieved by analyzing the process of incorporating the gender approach in one of the most important forensic centers in South America and establishing the scope of the gender strategies of the PDI demonstrating that these would not be effective and that, in addition, adverse practices would be incurred for the users of the penal system. The analysis of these measures included the impact on the personal and work life of the Central LACRIM officials and on their daily professional relationship with the victims and perpetrators who are part of the criminal proceedings carried out in Chile.

Keywords: Equity, gender, women, police, criminology.

2. Índice

1. Resumen	2
2. Índice	4
3. Introducción	6
4. Objetivos	13
4.1. Objetivo general	13
4.2. Objetivos específicos	13
5. Marco teórico	13
5.1. Conceptos fundamentales de la perspectiva de género	13
5.1.1. Género	14
5.1.2. Igualdad de género	16
5.1.3. ¿Equidad de género o igualdad de género?	18
5.1.4. No discriminación	19
5.2. Referencias Teóricas fundamentales	20
5.2.1. Del género a la interseccionalidad	20
5.2.2. Proceso de Transversalización e institucionalización de género	21
5.3. Antecedentes del caso de estudio: El LACRIM Central	24
6. Marco Metodológico	26
6.1. Métodos de recolección de información	27
6.2. Etapas en el análisis de contenido	29
6.2.1. Codificación del material	30
6.2.2. Fragmentación del material.	30
6.2.3. Categorización	31
7. Análisis de la Información	31
7.1. Dimensión: Cultura organizacional	37
7.1.1. Clima organizacional	38
7.1.2. Grupos de interés: víctimas y victimarios	42
7.1.3. Redes de comunicación	46
7.1.4. Huella patriarcal	54
7.2. Dimensión: Características de la estrategia	58

7.2.1. Necesidades prácticas y estratégicas	59
7.2.2. Empoderamiento	60
7.2.3. Desarrollo personal	62
7.2.4. Desarrollo profesional	64
7.3. Dimensión: Aspectos críticos	66
7.3.1. Educación	66
7.3.2. Infraestructura	68
7.3.3. Resistencia al cambio	70
7.3.4. Control	73
7.4. Dimensión: Acciones de mejora	76
7.4.1. Evaluación	76
7.4.2. Formación	80
7.4.3 Recursos económicos	82
7.4.4 Recursos humanos	85
8. Hallazgos:	89
8.1. La equidad importa	90
8.2. Nula capacitación	91
8.3. La igualdad de género un tema pendiente	91
8.4. Estrategias de género mal implementadas en el LACRIM Central	92
8.5. Aspectos Positivos	92
8.6. Conclusiones preliminares de la encuesta	94
9. Conclusiones	95
10. Bibliografía	99
11. Anexos	104
a. Resultados del análisis documental	104
b. Resultados de la encuesta	108
c. Aspectos éticos y preguntas de las entrevistas	122
d. Glosario cuadro de marco metodológico	125
e. Resultado de la matriz de análisis	126

3. Introducción

La igualdad de género, consagrada en diversos tratados y organizaciones internacionales (CEPAL, 2004 y Unesco, 2014), nació a partir del debate teórico-feminista entre las demandas liberales del feminismo de la igualdad y las ramas culturalistas del feminismo de la diferencia. El primero, planteó la igualdad entre hombres y mujeres, mientras que el segundo señaló que la igualdad por sí sola no basta si no están aseguradas las condiciones que equilibren los contextos genéricos y las diferentes necesidades.

Finalmente, en comunión revelaron que existe un ordenamiento del mundo material y sensible que divide a los géneros -de forma *binaria*- y les atribuyó posibilidades y limitaciones diferenciadas. A partir de esta construcción teórica y de la demanda histórica de los movimientos sociales feministas son interpeladas una serie de instituciones, especialmente aquellas en donde el orden de género dominante es más evidente. Así, para Barrantes, Jiménez, Torres y Zamora "a través de la historia, las fuerzas de seguridad han tratado de expresar los valores máximos de la masculinidad patriarcal: la valentía, la crueldad, la violencia, la autosuficiencia, y el poder" (1999, pág. 7).

En respuesta a este cuestionamiento y en virtud del avance en materia de derechos humanos en las sociedades modernas, las policías, a lo largo del mundo, comenzaron a adoptar una serie de recomendaciones internacionales. Una de ellas será precisamente la "igualdad de género". Sin embargo, y reconociendo los esfuerzos, la igualdad de género aún no revestiría el carácter de una política en las instituciones, sino más bien corresponderían a mandatos y prácticas heterogéneas y aisladas unas con otras, y no a una *gender mainstreaming*¹ (Consejo de Europa; CEPAL, EN

¹ Entiéndase por "La organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las

López, 2016, pág.20) lo que supone una serie de problemas que deben ser solucionados por dichos organismos públicos.

Por otra parte, la teoría feminista en aspectos generales es una teoría crítica de la sociedad, cuya particularidad según Kate Millett, es "el desafío permanente del orden social y del código cultural más ancestral, universal y arraigado de los existentes en sus diversas manifestaciones" (Millett, 1996). Este cuestionamiento a la forma en la que la sociedad se vincula con las mujeres es un proceso de socialización que estaría directamente influenciado por la ideología patriarcal y cuya normalización es latente en las instituciones que componen el sistema penal, incluyendo a las policías.

En ese sentido, autores como Sánchez (2004) señalaron que la criminología con perspectiva de género ha realizado un trabajo que data de la década de 1960, reaccionado a la negativa de las escuelas criminológicas tradicionales a incluir como sujeto de estudio del crimen a las mujeres. De esta manera, desde sus orígenes la criminología feminista centró sus investigaciones en las mujeres victimarias, las mujeres víctimas y las mujeres que integran el sistema de justicia penal, con el objetivo de entender las causales de la delincuencia femenina.

Uno de los aspectos más relevantes de la criminología feminista es la denuncia constante de los sesgos machistas presentes en diversos estudios relacionados con el delito y el delincuente. Esta corriente de pensamiento enfatiza en los diferentes problemas que aquejan a las mujeres en estas materias y releva la importancia del género en el crimen. Además, visibiliza la forma en que las mujeres enfrentan el aparataje penal compuesto por las instituciones a cargo del control penal, cuyo sistema jurídico presenta a un

políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas" (en López, 2016, pág.20).

sujeto de derecho identificado principalmente con lo masculino (Fuller, 2018).

Desde esta perspectiva, la presente investigación observó la relación entre género y cultura policial, la cual ha sido constantemente criticada por la criminología feminista, ya que contendría en el ejercicio valores androcéntricos, es decir, valores masculinos tradicionales como la fuerza, la agresividad, la valentía, el racismo y el sexismo, que perpetúan el rol secundario de las mujeres que integran dichos servicios públicos (Fuller, 2018).

Respecto de las características de la cultura policial, Noma Fuller (2018) señaló que desde el enfoque de género, en primer lugar, se observó un cúmulo de valores policiales asociados al machismo, como la virilidad, el arrojo y el dominio. En segundo lugar, se observó frecuentemente que las funcionarias son discriminadas y acosadas, por parte de sus homólogos masculinos. En tercer lugar, se observó que las mujeres en no todos los casos son víctimas directas de la cultura machista, por el contrario, en muchos casos ellas utilizan esta práctica a favor de sus objetivos personales, reforzaría la autora.

No obstante lo anterior, diversas investigaciones han apreciado diferentes dinámicas de grupo en distintos cuerpos policiales, por lo tanto, no se podría concluir que todas las policías respondan a los mismos patrones de conductas, pero sí se podría señalar con certeza que el género incide en las relaciones interpersonales de estos como ya adelantaba Fuller (2018) o cuantificaba Hereñú (2019) cuando analizó el efecto del machismo y de las masculinidades en la policía bonaerense.

Actualmente, las instituciones policiales chilenas se encontrarían, en distintos grados, sensibilizadas respecto de los temas asociados a la perspectiva de género. En ese sentido, la PDI figuraría como pionera al

declarar mantener una política permanente de incorporación de las mujeres al trabajo policial. Lo anterior, dando cumplimiento a los compromisos adquiridos a nivel de Estado en el ámbito de la equidad de género y fortaleciendo la premisa que la tarea de dicha institución no estaría completa sin el aporte cotidiano de sus funcionarias (Cuenta Pública PDI, 2011).

Sin embargo, a diciembre del 2021, de los **12.810** funcionarios y funcionarias que conformaban la dotación de la PDI, solo un **34%** de estos corresponden a mujeres, cifra que disminuye al **27%** cuando se visualizó a las mujeres que desempeñan labores como detectives. (Cuenta Pública PDI, 2022).

La pregunta que surge en este punto es la siguiente: ¿Por qué hay menos mujeres en una institución que en los últimos diez años ha tomado la equidad de género como objetivo prioritario? La respuesta tendría múltiples factores, sin embargo, la problemática de la policía civil chilena no sería diferente a la planteada por Fuller, cuando señaló como el principal problema para la incorporación de la mujer en labores policiales la supuesta debilidad del género femenino (Fuller, N., 2018). Esta característica no solo afectaría al trabajo operativo como policías, sino que también incidirá en el hecho que las mujeres asumen menos puestos de mando que los hombres (Fuller, N., 2018).

Esta situación quedaría de manifiesto cuando se observó, a la fecha de esta investigación, la composición del cuadro de alto mando de la PDI, el que cual está conformado por **34** personas, donde solo **04** son mujeres. Por su parte, el LACRIM Central de la PDI, a la fecha de esta investigación, cuenta solo con **05** jefas de sección en un laboratorio forense que posee **17** especialidades. Ambas situaciones podrían identificar una posible falta de confianza de dicha institución en entregar un liderazgo equitativo a las funcionarias, quedando la hegemonía del poder en manos de los hombres

y, por consecuencia, exacerbarían la valoración de las masculinidades, tanto por los funcionarios como las funcionarias de la PDI. Pero este no es el escenario más complejo para las mujeres dentro de la policía, por cuanto este se relacionaría con el acoso sexual y laboral del cual serían víctimas, ya que los protocolos creados para acusar dichas prácticas solo facilitarían la denuncia de estas, pero no atacarían la raíz del problema, que pareciera ser la cultura policial dominante en la policía civil.

Pero una institución *machista* no solo afectaría a sus funcionarias, además en muchas ocasiones estos sesgos se traspasarían a los procedimientos policiales cotidianos, transformando a las víctimas y victimarios en receptores de malas prácticas “normalizadas” en contra de la mujer, las cuales son ejecutadas por agentes del estado ya sea por desconocimiento de la dimensión de género o desprecio de esta, obviando la asociación entre género y crimen es profunda, persistente y paradójica (Heidensohn, 1985, como se citó en Fuller, 2018)

Un ejemplo de aquello es el hallazgo del Proyecto de los Derechos de la Mujer de *Americas Watch* sobre la violencia contra las mujeres en Brasil², el cual encontró que tanto policías como jueces normalizaban el femicidio, la violencia intrafamiliar y la violación de mujeres, argumentando la defensa de la honorabilidad en el caso de asesinato de una esposa supuestamente infiel, reduciendo sentencias y llegando a declarar la inocencia de los homicidas hasta en el 80 por ciento de los casos en algunas localidades de Brasil. Sin embargo, cuando los hombres fueron las víctimas, las mujeres fueron tratadas con mayor severidad, ya que este tipo de delitos estaba estereotipado y esa acción homicida no correspondía a la pureza y virtud esperada de la mujer brasileña (Fuller, 2018).

² Women's Rights Project of Americas Watch (WRP) sobre la violencia contra las mujeres en Brasil.

El último punto relevante que observó esta investigación desde la mirada de la criminología feminista, son las diferentes estrategias que utilizan las mujeres pertenecientes a una institución policial para enfrentar la cultura machista imperante. Para ello se destaca que muchas veces dejarían de ser víctimas pasivas de sus colegas para asumir un rol que favorecería el logro de sus objetivos. Estas acciones van desde adoptar las características propias de las masculinidades, hasta mostrarse débiles para lograr controlar y obtener beneficios de sus colegas (Brown y Heidensohn, 1996, como se citó en Fuller, 2018).

En síntesis, la criminología feminista permitirá apreciar en un nivel más amplio las consecuencias por causas internas y externas de una correcta o incorrecta incorporación del enfoque de género en el LACRIM Central de la PDI, entendiendo que los sesgos afectan tanto a sus funcionarias, como aquellas víctimas y victimarias destinatarias de las labores policiales cotidianas, correspondiendo en el caso del laboratorio, a las pericias realizadas en dicho centro forense.

En este contexto se observó a las mujeres que trabajan en el LACRIM Central, uno de los centros forenses más importantes de Latinoamérica, con el objetivo de establecer el alcance del enfoque de género en las mujeres de la PDI, más allá de las funcionarias que realizan labores policiales. Lo anterior por cuanto en el LACRIM Central trabajan funcionarias de los diferentes escalafones que integran la PDI, muchas de las cuales quedarían invisibilizadas por el protagonismo adquirido por la mujer policía.

3. Planteamiento del problema

Este trabajo observó la cultura de la policía civil y sus nexos con el sistema patriarcal, analizando a través de diferentes instrumentos, el impacto en el ejercicio de la criminología, de sus estrategias de género promovidas entre sus funcionarias y funcionarios, por cuanto a pesar de que la PDI ha

introducido en sus procesos la perspectiva de género desde hace más de una década, nunca se ha revisado las consecuencias de estas acciones.

Por esta razón, y en concordancia con la criminología desde una perspectiva de género, se analizó la implementación de la estrategia de equidad de género buscando, primeramente, establecer si las estrategias aplicadas en LACRIM Central incidirían en la erradicación de toda forma de discriminación contra las usuarias de los servicios periciales prestados por este centro forense, vale decir víctimas y victimarias. A continuación, se buscó establecer si el enfoque de género se ha incorporado efectivamente en sus integrantes, repercutiendo positivamente en el desarrollo tanto personal como profesional de sus funcionarias y funcionarios, quienes son actores fundamentales en el sistema de justicia penal.

Dicho lo anterior, la pregunta central que motivó la investigación es: **¿Las estrategias de género aplicadas en LACRIM Central de la PDI incidirían en la erradicación de toda forma de discriminación en la esfera de la atención policial?**

En definitiva, la presente investigación buscó dar respuesta a esta interrogante, entregando a la Jefatura Nacional de Criminalística (en adelante, JENACRIM) un diagnóstico de género del LACRIM Central para que este sea considerado en el plan estratégico institucional, el cual ya cuenta con un pilar relacionado con el fortalecimiento del capital humano.

4. Objetivos

4.1. Objetivo general

- Analizar la implementación de la estrategia de equidad de género de la PDI en el LACRIM Central.

4.2. Objetivos específicos

- Observar la cultura de la PDI desde la mirada de la criminología con perspectiva de género.
- Describir las características de la estrategia de equidad de género de la PDI en el LACRIM Central.
- Identificar aspectos críticos de la implementación de la estrategia de equidad de género de la PDI en el LACRIM Central.
- Proponer acciones de mejora en la implementación de la estrategia de equidad de género de la PDI en el LACRIM Central considerando su incidencia en el ejercicio de la criminología.

5. Marco teórico

La presente investigación dividió su marco teórico en tres apartados, revisando los conceptos fundamentales de la perspectiva de género, la teoría feminista de la interseccionalidad y el proceso de transversalización e institucionalización de género desde la mirada de la criminología feminista.

5.1. Conceptos fundamentales de la perspectiva de género

Con la finalidad de unificar criterios respecto al uso de los conceptos que guiaron el estudio, los cuales correspondieron a género, igualdad de género, equidad de género y no discriminación, se utilizó la información otorgada por la Organización de Naciones Unidas a través del Glosario del Centro de Capacitación de ONU Mujeres, el cual corresponde a una herramienta en

línea que entrega definiciones con perspectiva de género (ONU, 2022), las cuales resultan pertinente para la comprensión de esta investigación.

5.1.1. Género

El género como concepto se refiere a “los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad, en una época determinada, considera apropiados para hombres y mujeres” (ONU, 2022). Sin embargo, no solo hace referencia a las características y circunstancias de ser hombre o mujer, sino que además contempla las relaciones que se generan entre ambos sexos, las cuales se construyen a partir de diferentes procesos de socialización, que evolucionan con el tiempo y los contextos propios de cada época.

Según la ONU, el género es “parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc.” (ONU, 2022) Respecto de la historia del concepto, este nace como categoría de análisis en el año 1995, gracias al trabajo del antropólogo neozelandés John Money, quien propuso el término de “rol de género” para definir las características sociales de hombres y mujeres.

Posteriormente, a fines de la década del sesenta, el psicólogo Robert Stoller publicó su libro “Sexo y Género”, donde definió la identidad de género no estaría relacionada con el sexo biológico, sino con la historia de vida de cada ser humano (en Lamas, 1986). Ya en la década del setenta, las feministas inglesas usaron el concepto de género para relevar las diferencias entre ambos sexos,

enfatisando que las mismas responden a una construcción social y no a la naturaleza biológica de los seres humanos. Posteriormente, el concepto de género comenzó a ser usado académicamente en diferentes investigaciones sociales, por cuanto demostró su valía para separar con exactitud, el momento en que las diferencias biológicas se convierten en diferencias económicas, sociales y políticas, dándole una connotación simbólica, cultural e histórica a la brecha que actualmente mantiene el sexo femenino con el masculino (Lamas, 1986).

Por otra parte, según el programa de educación sexual de la Universidad de Chile, el género: "ha sido conceptualizado como elemento estructurador de un conjunto de relaciones sociales -las relaciones de género- que determinan las interacciones de los seres humanos en tanto personas sexuadas". (Benavente, M., 2014) De esta manera, se podría definir que en la actualidad el concepto de género traspasó los límites de lo sexual, evolucionando en una serie de construcciones sociales, que si bien es cierto nacen de la biología, estas son cambiantes y van generando estereotipos de acuerdo con el contexto cultural donde se desarrollan. Por último, es importante destacar que el género como categoría de análisis tiene como objetivo estudiar los procesos de dominación, subordinación y diferenciación entre ambos sexos, revelando sus desigualdades y observando el proceso de producción, reproducción y transformación (Flores, 2016).

5.1.2. Igualdad de género

La igualdad de género como concepto se refiere a “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de los niños.” (ONU, 2022) Es importante señalar que la igualdad no elude las diferencias perceptibles entre los sexos, sino que apunta a una paridad en “derechos, responsabilidades y oportunidades” para todos los seres humanos, dejando de lado el factor del sexo como un determinante de acceso a estos beneficios.

Por otra parte, la igualdad de género trae consigo un reconocimiento de los intereses, necesidades y prioridades de las personas, asumiendo la riqueza de su diversidad. Según la ONU, la igualdad de género corresponde a un tema de interés tanto para mujeres como para hombres, considerándose una “cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas” (ONU, 2022).

Desde una perspectiva de derechos humanos, la igualdad tiene un carácter normativo y vinculante, ya que es un derecho fundamental el cual se encuentra definido en el artículo dos de la Declaración Universal como: “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.” (ONU, 2022).

De esta manera, se estableció que la igualdad de género otorga una equivalencia de trato entre hombres y mujeres. Esta simetría se podría medir, utilizando por ejemplo el Índice Europeo de Igualdad de Género, el cual es liderado por Suecia como el país más igualitario de la Unión Europea (European Institute for Gender Equality, 2022).

Sin embargo, la igualdad es un ideal que estaría lejos de concretarse, por cuanto, de acuerdo con las previsiones del Foro Económico Mundial, recién el año 2.150 la brecha entre hombres y mujeres estaría a punto de desaparecer, ya que según el informe 2021 del *Global Gender Gap Report*, la sociedad actual necesitaría 135,6 años para conseguir la utopía de la igualdad. Por otra parte, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), de los 180 países analizados en el informe titulado *The Social Institutions and Gender Index*, casi el 50% de ellos mantiene legislaciones que prohíben a las mujeres acceder a determinados trabajos con igualdad de condiciones respecto de los hombres (OCDE, 2019).

En la misma línea, el Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) indicó que a pesar de que las mujeres representan a la mitad de la población mundial, solo el 39% de los trabajadores corresponden al sexo femenino y solo el 28% de los altos cargos directivos son usados por mujeres. (OIT, 2019)

5.1.3. ¿Equidad de género o igualdad de género?

Durante la conferencia de Beijing en 1995, la ONU acordó que utilizara el concepto de igualdad de género, en lugar de equidad de género, ya que este último concepto contiene elementos desfavorables contra las mujeres, asociados a las tradiciones, costumbres, religiones o cultura (ONU, 2022). En algunos países la equidad se refiere al “trato justo de la mujer y el hombre en función de sus necesidades respectivas”, situación que atentaría contra los derechos de las mujeres, ya que culturalmente se justificaría su segregación, por cuanto desde esa perspectiva los roles asumidos son dispares, colocando a la mujer en un lugar secundario donde es el hombre el que hegemoniza el poder. (ONU, 2022)

El acuerdo de Beijing se confirmó a través de la recomendación general 28, emitida por la “Convención sobre la eliminación todas las formas de discriminación contra la Mujer”, donde se instó a los estados participantes a utilizar de forma exclusiva el concepto de igualdad y no el concepto de equidad.

No obstante, según la indicación de Naciones Unidas, para efectos de esta investigación se destacó el hecho que la equidad de género reconoce las diferencias entre hombres y mujeres para lograr la igualdad de género, buscando un trato justo y diferenciado con los más desvalidos (García, 2008).

En definitiva, la igualdad y la equidad son terminologías complementarias, que no significan lo mismo, por cuanto la

igualdad es un "ideal" en contraste con la equidad que es una "realidad", dado que este concepto reconoce la existencia de diferencias personales y sociales al momento de aplicar la igualdad con justicia.

5.1.4. No discriminación

Según el docente en Filosofía, Rodríguez Zepeda, la discriminación es:

una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto dañar sus derechos y libertades fundamentales (Zepeda, 2005, pág. 23).

Esta conducta nociva o ilegal, ejecutada por un individuo en contra de otro o de un grupo, por motivos de género, raciales, sexuales, idiomáticos, étnicos, religiosos o sociales es la que busca eliminar el concepto de "no discriminación", transformándose en un concepto interconectado a los descritos. Según la ONU (1079), la "no discriminación" invita a no generar distinción, exclusión o restricción basada en el sexo y es un elemento necesario de abordar para concretar el objetivo de igualdad (García, 2008).

De esta manera, se revisó los principales conceptos que se servirán como referencia para comprender de manera global la perspectiva de género, visualizando las relaciones entre las ideas previas y los conceptos descritos, además de generar un marco procedimental que ayudó a identificar de forma organizada los hallazgos posteriores generados a partir de las técnicas metodológicas aplicadas en esta investigación.

5.2. Referencias Teóricas fundamentales

5.2.1. Del género a la interseccionalidad

Según Lutz (2010), la teoría feminista de la interseccionalidad tiene como objetivo relevar la percepción cruzada de las relaciones de poder. Este marco permitió observar las oportunidades y restricciones de las mujeres del LACRIM Central a la hora de desarrollarse tanto en el ámbito personal como profesional, más allá de su lugar diferenciado con los hombres que trabajan en la PDI, comparando la realidad de los diferentes escalafones que integran el laboratorio forense.

Respecto del concepto de interseccionalidad, este nació en 1989, luego de que la abogada norteamericana Kimberlé Crenshaw lo utilizara para evidenciar que las opresiones sufridas por trabajadoras afroamericanas de la compañía *General Motors*, tenían diferentes dimensiones y estas no estaban siendo consideradas como elementos relevantes por parte de la justicia estadounidense.

Crenshaw destacó que la discriminación sufrida por sus defendidas contemplaba ámbitos no solamente de género, sino también de raciales, buscando establecer jurisprudencia para enfrentar este tipo de discriminación cruzada. (Viveros, 2016)

Es relevante señalar que en la actualidad existe un debate entre las corrientes feministas, producto de las diferentes aproximaciones a la interseccionalidad, las cuales estarían directamente relacionadas con el origen social de los creadores de las teorizaciones llamadas hoy interseccionales. Según Mara Viveros (2016), la interseccionalidad se transformó en la metáfora feminista más difundida en el mundo anglosajón y esto provocó que gran parte de las investigaciones que trabajaron con esta teoría sufrieron una desconexión con los

movimientos sociales que le dieron vida, dejando de lado todos los aportes escritos en otro idioma que no fuera el inglés.

En ese contexto, esta investigación tomó como elemento central las dimensiones más relevantes de la discriminación como la clase y el género, sin embargo, no dejó de lado la revisión de otras desigualdades que podrían ser importantes como los escalafones a los cuales pertenecen las mujeres que integran el LACRIM Central de la PDI.

De esta manera se entenderá la aproximación interseccional, según lo definido por Lutz (2010) como un nivel superior de dificultad al momento de identificar las desigualdades de género, no solamente observando a las mujeres en su totalidad y su relación con el género masculino, sino también los subgrupos que se generan entre ellas. Lo anterior, con la finalidad de facilitar la comprensión de la manera en que las funcionarias del LACRIM Central se relacionan entre sí, y con otros grupos femeninos compuestos por víctimas y victimarias, considerando el espacio social que comparten, sus reacciones y si los recursos dispuestos por la PDI aumentan o disminuyen la desigualdad.

5.2.2. Proceso de Transversalización e institucionalización de género

El concepto de transversalización aparece con fuerza durante el año 1995, tras la IV Conferencia Mundial de la Mujer realizada en China, específicamente en la ciudad de Beijing, donde se indicó que *“Governments and other actors should promote an active and visible policy of mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes, so that, before decisions are taken, an analysis is made*

of the effects on women and men, respectively."³ (Organización de Naciones Unidas, 1997, pág. 27).

Según el Consejo de Europa de 1998 la transversalidad de género es:

la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas [que les concierne]. (Comisión Europea, 2004)

Esta estrategia se muestra como el camino más apropiado para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas, por cuanto tiene como objetivo el contribuir de manera sustancial a la eliminación de desigualdades de género, generando políticas transversales de género que repercutan en un cambio estructural y social permanente en el tiempo.

Otra de las conceptualizaciones es la diseñada por el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (1997) que indicó que:

³ Se propone la siguiente interpretación: Los gobiernos y otros actores deben promover una política activa y visible de incorporar una perspectiva de género en todas las políticas y programas, de modo que, antes de tomar decisiones, se hace un análisis de los efectos en mujeres y hombres, respectivamente.

el *mainstream* es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.

Esta estrategia busca que los intereses de todas las personas, independiente de su género, integren la elaboración, ejecución, control y medición de los programas y políticas, sin importar el nivel político, social y económico. Lo anterior con el objetivo de evitar que la desigualdad se perpetúe, entregando beneficios tanto a hombres como a mujeres.

Desde la óptica del rol del Estado y sus instituciones, la transversalización de género se entiende como una nueva forma de hacer políticas públicas y de definir las agendas políticas y sus prioridades (Alfama, 2017). Respecto del concepto de institucionalización de género este da cuenta de un proceso que se da al interior de las organizaciones, el cual modifica las conductas de sus funcionarias y funcionarios, incidiendo en las reglas y valores que regulan sus interacciones cotidianas.

El concepto de institucionalización de género, muchas veces se confunde con el de la transversalización, sin embargo, la gran diferencia estaría en que el primer concepto asume la perspectiva de género como parte de su habitualidad, influenciando todos los procesos y rutinas de una institución, incluidos la planificación y toma de decisiones asociadas a la cultura organizacional (Lara, 2002).

La conexión entre ambos conceptos se generaría por cuanto la institucionalización de género es una condición para lograr transversalizar la perspectiva de género en el Estado, por lo tanto, no deben tratarse como sinónimos, sino como procesos interdependientes en la búsqueda de extinguir los sesgos de género.

De esta forma tanto la interseccionalidad como la institucionalización de género, serán conceptos esenciales al momento de proponer acciones de mejora que perfeccione la implementación de las estrategias específicas de género en el LACRIM Central.

5.3. Antecedentes del caso de estudio: El LACRIM Central

La PDI fue creada el día 19 de junio del año 1933 y el 28 de agosto de 1935 creó su primer laboratorio denominado "Departamento Criminológico", siendo reconocido legalmente tres años después, mediante ley N.º 6.180 del 4 de febrero de 1938.

Posteriormente, el 15 de septiembre de 1939 por Decreto Supremo N° 6.416 empezó a denominarse "Laboratorio de Policía Técnica", determinando además su nueva planta de personal. Asimismo, a contar de 1940 la galería de delincuentes pasó a depender de dicho laboratorio, constituyéndose en la base de la futura Asesoría Técnica del Personal.

Mediante la Ley N°11.743, el 19 de noviembre de 1954 se otorgó independencia a los peritos del "Laboratorio de Policía Técnica" para el cumplimiento de su labor. Con la publicación de la Ley N°16.468 del 3 de mayo de 1966, se les exigió título universitario e inscripción en el colegio

correspondiente. Durante el año 1975, se cambió la denominación de "Laboratorio de Policía Técnica" a "Laboratorio de Criminalística".

En la actualidad, el LACRIM Central sería un referente a nivel regional y el más importante centro de análisis forense del país, hecho relevante debido a la evolución de la administración de justicia, la cual ha puesto en el centro del proceso de persecución penal a la "prueba científica".

El LACRIM Central, está ubicado en la ciudad de Santiago de Chile, en la comuna de Pudahuel, en un complejo diseñado y construido exclusivamente para la investigación forense, el cual cuenta con altos estándares en infraestructura distribuidos en 7.890 metros cuadrados de terreno y 14.564 construidos, donde emergen tres edificios que albergan a la JENACRIM y al Laboratorio, cuya inversión alcanzó los \$28 mil millones de pesos.

En dicho centro forense trabajan 17 especialidades y tiene como misión fundamental:

apoyar, mediante la aplicación de métodos, técnicas y conocimiento científicos, a la función policial en el esclarecimiento de los delitos y colaborar con el Ministerio Público, los Tribunales de Justicia en lo Criminal y demás organismos que la ley señale, efectuando las pericias que se le encomienden. (PDI, 2022)

Debido a su diversidad profesional, nivel de equipamiento tecnológico, dotación y certificación de sus procedimientos, el LACRIM Central se impondría como el referente técnico entre los laboratorios forenses de la institución, ofreciendo un total de 192 servicios periciales certificados con jurisdicción a nivel nacional, transformándolo en el principal y más completo de Chile.

Respecto de los funcionarios de los laboratorios, estos serían esenciales para lograr el cumplimiento de la misión institucional, la política y los objetivos de calidad; destacando su educación, formación y experiencia en labores que afectan la conformidad de las pericias, correspondiendo a **192** profesionales peritos, desglosados en **107** peritos y **85** peritas.

Finalmente, respecto a la dotación del LACRIM Central, durante el mes de agosto del año 2022, esta correspondía a **284** funcionarios, **173** hombres y **111** mujeres, desglosados en **192** Profesionales Peritos, **39** Oficiales Policiales, **23** Asistentes Policiales, **13** Técnicos, **10** Profesionales, **05** Asistentes Administrativos, **01** Asistente Técnico y **01** Auxiliar.

6. Marco Metodológico

La presente investigación persiguió los lineamientos consignados en Sampieri (2006) y desde allí se reconoció como una de carácter cualitativo, de orden exploratorio y descriptivo, que buscó caracterizar y especificar las cualidades de las situaciones a indagar. Lo anterior y de acuerdo con Guardián-Fernández (2007), permitiría la producción limitada de conocimiento.

El diseño correspondió al tipo estudio de caso, con la finalidad de analizar el fenómeno de la equidad de género en una situación concreta y actual, buscando establecer cómo ésta se incorpora en la cultura organizacional de una entidad pública.

Robert Yin (2003) recomienda seleccionar un caso de estudio donde sea posible acceder a información detallada y suficiente para dar respuesta a la interrogante planteada. De esta manera, el caso lo constituyó el LACRIM Central, por cuanto presentaría características únicas dentro de la PDI, a partir de las cuales sería posible observar y someter a análisis la problemática planteada, tal como lo describió Tarrés (2001), quién indicó que un caso es un sistema integrado.

Tarrés (2001) señaló que el estudio de caso se emplea tanto en la investigación cuantitativa como en la cualitativa.

6.1. Métodos de recolección de información

Para los fines de esta investigación los métodos de recolección de información fueron los siguientes:

a. Revisión documental:

El objetivo de esta revisión es desglosar todos los procedimientos internos y documentos normativos relacionados con la perspectiva de género⁴, con la finalidad de identificar la totalidad de las estrategias aplicadas en la PDI y con ello poder consultar del conocimiento de estas a los funcionarios del LACRIM Central.

b. Cuestionario individual:

De los **284** funcionarios del LACRIM Central, durante el mes de agosto del año 2022, solo **230** se encontraban disponibles para ser encuestados, siendo el resto de ellos funcionarias y funcionarios en condición de retiro (**02**), con licencia médica (**21**), con feriado legal (**12**), en cometido funcionario (**17**) o destinado a otra unidad (**02**). A la totalidad de los **230** funcionarias y funcionarios, se envió un cuestionario utilizando diversas plataformas digitales, el cual fue respondido de manera voluntaria por **134** funcionarios, desglosados en **62** mujeres y **72** hombres, de todos los escalafones de la PDI, correspondiendo al **58%** de las funcionarias y los funcionarios que se encontraban en condición de contestar la encuesta. Este instrumento contó con un set de 24 preguntas abiertas y cerradas y otras con

⁴Para una mayor ilustración de la totalidad de resultados de la revisión documental consultar el anexo "a".

escala de Likert⁵, las cuales se diseñaron con la finalidad de realizar una aproximación al estado de la implementación del enfoque de género en el LACRIM, a partir del conocimiento de las funcionarias y funcionarios de las estrategias identificadas en la investigación documental previa.

c. Entrevista cualitativa de tipo semiestructurada:

Con la información obtenida mediante la encuesta realizada, se realizó una muestra no probabilística de **06** mujeres a las cuales se les aplicó la técnica de la entrevista cualitativa de tipo semiestructurada —con un previo consentimiento informado⁶— la cual consistió en una lista de preguntas o asuntos ordenados y previamente seleccionados, en las que, conforme avanzaba la entrevista, se incorporaron preguntas adicionales que permitieron precisar conceptos u obtener información en mayor profundidad respecto de algún tema en particular como es sugerido en Sampieri (2006) respecto a la técnica utilizada.

Es importante señalar que con la sexta entrevistada hubo saturación de la información y se dejó de recoger información con esta técnica cualitativa. Además, para efectos de proteger la identidad de las informantes, no se incluirán citas directas de sus entrevistas ni datos que puedan identificar a la fuente de las mismas, siendo la caracterización de las mismas la mismas las siguientes:

⁵Para una mayor ilustración de las preguntas de la encuesta y la totalidad de resultados de este instrumento consultar el anexo "b".

⁶Para una mayor ilustración de las preguntas de contenidas en las entrevistas y el consentimiento informado consultar el anexo "c"

EDAD	HIJOS	AÑOS PDI	ESCALAFÓN	ESTADO CIVIL
44	02	17	PRO (AC)	CASADA
48	02	19	PROPER	SEPARADA
48	02	16	PROPER	SOLTERA
58	02	22	PROPER	CASADA
46	02	17	PROPER	CASADA
50	01	17	PROPER	SOLTERA

Cuadro N°1: Caracterización de las entrevistadas

Como se aprecia en el cuadro anterior⁷, la totalidad de las personas entrevistadas corresponden a mujeres profesionales, de entre **44** y **58** años de edad, **05** de las cuales son Profesionales Peritas y **01** es Profesional (AC), donde todas son madres y tienen más de **15** años en la institución, siendo **03** de ellas casadas, **02** solteras y **01** separada.

6.2. Etapas en el análisis de contenido

Para realizar el análisis de la información se utilizó la técnica conocida como análisis de contenido, por cuanto esta es ideal para descubrir el significado simbólico de los mensajes, otorgando conocimientos y representaciones de

⁷ Elaboración propia.

los hechos, además de ser una guía concreta para la acción según señala Krippendorff (1990).

Las fases del proceso de análisis de datos de la presente investigación respondieron a las indicadas por Taylor y Bogdan, donde plantearon una primera etapa referida al descubrimiento en progreso, identificando temáticas y desarrollando conceptos y proposiciones. La segunda etapa, tras la recolección de datos, concierne a la codificación de los datos y la profundización de la temática estudiada. La última etapa, estaría relacionada con la comprensión de los datos observando el contexto en el cual fueron obtenidos (Taylor y Bogdan, 1987, pág.159) y, con ello, presentar la interpretación que ofrezca el investigador.

6.2.1. Codificación del material

En esta etapa, se realizó una reducción y transformación del material, con el objetivo de adaptar la información a nuestra técnica analítica. Esta etapa contempló dos procesos, por un lado, la fragmentación del material y por otro la categorización.

6.2.2. Fragmentación del material.

En esta etapa se realizó una lectura superficial de los relatos, lo que permitió adquirir conocimientos, impresiones y orientaciones sobre nuestro tema de estudio, considerando lo señalado por Strauss y Corbin (1998) de que los ítems tienen diferentes atributos e interpretaciones, agregando que el título que los agrupa solo los representa, agregando que la elección de los temas es arbitraria. En concreto, tras la lectura de la primera transcripción, se desarrolló un esquema simplificado de los temas emergentes, el cual se fue complejizando a partir de la lectura del resto de las entrevistas, formulando un esquema final con 04 dimensiones relevantes a los objetivos de la presente investigación, los que facilitaron la agrupación de los ítems, con títulos que permitieron su posterior búsqueda y clasificación, siendo estos:

cultura organizacional, característica(s) de la estrategia, aspectos críticos de la implementación y acciones de mejora.

6.2.3. Categorización

Tras agrupar e interpretar los datos, se desarrolló la etapa de la categorización, la cual se llevó a cabo a través de un proceso emergente, donde se clasificó las unidades de registro según su tipo.

Posteriormente, se realizó una conformación de categorías de primer nivel, segundo nivel y tercer nivel, las cuales emergió de la agrupación por analogía de los contenidos específicos, tomando en consideración el contenido implícito o latente de los ítems, incorporando un proceso de relación e interpretación mayor de un nivel a otro. Finalmente, la última categoría corresponde a las categorías finales o categorías para el análisis que se detallarán más adelante en el cuadro titulado *Esquema de matriz de análisis*.

7. Análisis de la Información

Según lo anteriormente estipulado a continuación se revisará el análisis según las dimensiones y criterios propuestos a partir de cada instrumento investigativo aplicado.

Para llevar a cabo la técnica de revisión documental, se realizó una selección de fuentes de información, escogiendo el repositorio de la PDI, por cuanto en dicho sitio se encuentran almacenados un conjunto de documentos electrónicos, incluidos sus procedimientos internos, documentos normativos, políticas y estrategias. Para acceder a este repositorio, se utilizó la Intranet de la PDI, lugar donde se filtró la información contenida en su base de datos usando las siguientes palabras clave: *Mujer, funcionaria, género, igualdad, inclusivo, maternidad y acoso*. De esta manera se obtuvo

38 resultados⁸, liderados por los documentos asociados a la palabra **“mujer” (24)**, seguidos por los documentos asociados a la palabra **“maternidad” (03)** y los documentos asociados a la palabra **“género” (03)**.



Cuadro N°2: Distribución de documentos asociados a las palabras claves.

Una vez encontrado los 38 documentos asociados a las palabras clave estos fueron distribuidos asociándose a conceptos fundamentales de la perspectiva de género, establecidos en nuestro marco teórico, el cual fue liderado por el concepto **“transversalización de género” (16)**, seguido por el concepto **“Institucionalización de género” (10)** y el concepto de **“no discriminación” (9)**.

⁸ Elaboración propia.

CONCEPTO	CANTIDAD
Equidad de género	02
Igualdad de género	01
Institucionalización de género	10
No discriminación	09
Transversalización de género	16

Cuadro N°3: Cantidad de documentos asociados a los conceptos fundamentales de la perspectiva de género encontrados en el repositorio de la PDI.

Seguidamente, se clasificó cada uno de los 38 archivos encontrados estableciendo el tipo de documento al que corresponden⁹, siendo liderados por las resoluciones exentas **(18)**, seguidos por las **circulares generales (6)** y las **órdenes generales (5)**.

⁹Elaboración propia.

TIPO DE DOCUMENTO	CANTIDAD
Circular general	06
Convenio	04
Decreto	02
Dictamen	01
Orden general	05
Procedimiento	01
Radiograma	01
Resolución exenta	18

Cuadro N°4: Desglose de los 38 documentos asociados a perspectiva de género encontrados en el repositorio de la PDI¹⁰.

Una vez establecido el tipo de documento, se procedió a realizar un análisis de cada uno de ellos, categorizando temáticamente¹¹, estableciendo 05 temas, siendo la categoría **“violencia contra la mujer”**, la que reunió la mayor cantidad de documentos **(20)**, seguidos por las categorías **“discriminación arbitraria” (8)** y **“perspectiva de género” (7)**.

¹⁰ Para mayor entendimiento, se definirán brevemente cada una de las categorías de documentos encontrados en el glosario en el anexo “d”.

¹¹ Elaboración propia.

CATEGORÍA TEMÁTICA	CANTIDAD
ACOSO CONTRA LA MUJER	02
DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA	08
INCLUSIÓN DE LA MUJER	01
PERSPECTIVA DE GÉNERO	07
VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	20

Cuadro N°5: Desglose de los 38 documentos por categorías temáticas encontrados en el repositorio de la PDI.

A continuación, se procedió a definir la autoría de cada uno de los 38 documentos¹², los cuales son liderados por la **Dirección General (23)**, seguidos por la **Inspectoría General (6)** y la **Jefatura Jurídica (2)** de dicha institución.

AUTOR	CANTIDAD
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	01
DIRECCIÓN GENERAL	23
INSPECTORÍA GENERAL	06
JEFATURA JURÍDICA	02
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES	02
MINISTERIO DEL INTERIOR	01
PREFECTURA COYHAIQUE	01
SERNAM	02

Cuadro N°6: Autores de los 38 documentos encontrados en el repositorio de la PDI.

¹² Elaboración propia

Posteriormente, se reunió toda la información en una matriz de datos, organizando la misma mediante las categorías de análisis que emergieron desde la naturaleza de la institución, producto de las fases señaladas en el marco teórico derivando en el siguiente esquema¹³:

Esquema de matriz de análisis			
Objetivos	Descripción	Dimensión	Categorías
Objetivo General	Analizar la implementación de la estrategia de equidad de género de la Policía de Investigaciones de Chile en el LACRIM Central		
Objetivo Específico 1	Observar la cultura de la PDI desde la mirada de la criminología con perspectiva de género.	Cultura organizacional	Clima organizacional
			Grupos de interés: víctimas y victimarios
			Redes de comunicación
			Huella patriarcal
Objetivo Específico 2	Describir las características de la estrategia de equidad de género de la PDI en el LACRIM Central.	Característica(s) de la estrategia	Necesidades prácticas y estratégicas
			Empoderamiento
			Desarrollo personal
			Desarrollo profesional

¹³ Elaboración propia. Para una mayor ilustración de los resultados del análisis de contenido consultar el anexo “e”.

Objetivo Específico 3	Identificar aspectos críticos de la implementación de la estrategia de equidad de género de la PDI en el LACRIM Central.	Aspectos críticos de la implementación	Educación
			Infraestructura
			Resistencia al cambio
			Control
Objetivo Específico 4	Proponer acciones de mejora en la implementación de la estrategia de equidad de género de la PDI en el LACRIM Central considerando su incidencia en el ejercicio de la criminología.	Acciones de mejora	Evaluación
			Formación
			Recursos económicos
			Recursos humanos

A través de esta matriz fue posible reconocer el resultado de los diferentes métodos de estudio, que arrojaron las dimensiones con las que se observó el LACRIM Central y mediante la cual se alcanzó a establecer relación según sus categorías. Con lo anterior sería factible aproximarse a una comprensión del foco de estudio.

7.1. Dimensión: Cultura organizacional

Conforme al primer objetivo específico planteado se expuso el análisis de la cultura de la PDI desde la mirada de la **criminología feminista** considerando los resultados de las entrevistas semiestructuradas, por cuanto su naturaleza permitió el desarrollo y fundamentación de cada respuesta. Al momento de obtener las apreciaciones de las entrevistadas se agruparon ciertas ideas recurrentes otorgando cuatro categorías, las cuales se titularon como *clima organizacional*, *grupos de interés*, *redes de comunicación* y *huella patriarcal*. Lo anterior considerando de facto que

existía la necesidad de operar en el ámbito de la Criminología con criterios que respondan a los nuevos paradigmas y modificaciones sociales pertenecientes a las culturas y que se instalan en el tiempo desde un ahínco tanto teórico como práctico.

Se estimó que es real la noción de que somos parte de una sociedad gregaria, con el ímpetu de reconocer y validar los esfuerzos de las personas (indistintamente de su género). Sin embargo, el desafío es amplio, pues tanto hombres como mujeres amparadas en un ejercicio de comportamiento predominantemente patriarcal se resisten a una perspectiva del quehacer público asumiendo los desafíos en igualdad de género.

7.1.1. Clima organizacional

En esta categoría se analizó la cultura del LACRIM de la PDI desde la mirada de la criminología feminista, considerando la categoría denominada "clima organizacional".

A partir de las respuestas obtenidas en el análisis de las entrevistas, se observó el ambiente que se generaría a partir del comportamiento de las funcionarias y los funcionarios del LACRIM Central y la forma en que estos se vincularían descubriendo los diversos factores, entre ellos el factor de género, que provocaría un buen o un mal ambiente laboral en el centro forense.

Si bien es cierto existen teorías sobre la materia, como la de los profesores Litwin y Stinger (1968), quienes indicaron nueve factores que inciden en el clima organizacional, como lo son *la estructura, la responsabilidad, la recompensa, los desafíos, las relaciones, la cooperación, los estándares, el conflicto y la identidad*, en este

apartado destacaremos aquellos que aparezcan de manera recurrente en nuestras entrevistas.

En ese contexto, un primer elemento daría cuenta de una violencia estructural provocada por un organigrama rígido donde es más importante el escalafón al que perteneces y la antigüedad que poseas por sobre el conocimiento útil para desarrollar las tareas asignadas.

Esta situación fue destacada por una de las entrevistada quien respondió a la pregunta sobre la existencia de igualdad de obligaciones y oportunidades de las funcionarias y los funcionarios considerando su edad, escalafón, grado, género a nivel de estudios, nivel de ingresos, señalando que en LACRIM Central no se miran las capacidades de las personas, solo se considera la antigüedad en el cargo.

Desde la mirada desde la construcción del tratamiento de la criminología feminista, es importante señalar que este hecho afectaría principalmente a las mujeres y perpetuarían su rol secundario dentro del laboratorio, ya que tal como se había mencionado con antelación, son los hombres quienes poseen las mayores antigüedades y por ende concentrarían la hegemonía del poder. En tanto las pocas mujeres que tienen jefaturas (05), habrían llegado a esos puestos por circunstancias y no por una política de igualdad.

Otro elemento destacado desde la perspectiva de género son los conflictos que se generarían dentro del LACRIM Central, producto de

una excesiva valoración de las masculinidades, mediante el sexismo, donde a pesar de la evolución positiva de las funcionarias y de los funcionarios respecto a este tema, aún persistirían conductas que reforzarían los sesgos de género que perjudican el clima laboral, donde se determinó que el acoso sexual o laboral sería una realidad en el laboratorio y también afectaría el clima laboral.

Posteriormente, se observó la una posible falta de ánimo dentro de las funcionarias y de los funcionarios, producto de que su relación con la institución se basaría solo en el cumplimiento de metas, no existiendo una valoración de sus necesidades personales, tal como lo indicó una de las entrevistadas, cuando se le pregunta sobre la dicotomía entre lo normado y la realidad laboral, señalando que los funcionarios del LACRIM Central solo serían un “número” dentro de la institución.

Esta situación colocaría en una posición de dominio a los hombres, ya que, al no existir un mecanismo estandarizado para la relación de los jefes con sus subalternos, tanto la calificación de estos, como los posibles beneficios que se puedan entregar, pasaría por decisiones subjetivas, que en su mayoría favorecerían al género masculino, producto de un mayoritario control de los puestos de mando por parte de estos. Esta supuesta falta de estándares es destacada por una de las entrevistada, quien señaló que el desempeño laboral se debería calificar por el trabajo desarrollado y no por los comentarios de “pasillo”.

Un último punto de análisis respecto del clima organizacional desde la mirada de la criminología feminista tiene que ver con la discriminación que sufrirían las funcionarias dentro laboratorio, donde no solo existirían sesgos de género como se profundizará más adelante cuando se analice la categoría asociada al machismo, sino que las mismas mujeres discriminarían a otras que no comparten sus escalafones, generando una brecha entre la mujer policía y el resto de las funcionarias. Esta situación fue revelada por una de las entrevistadas quien señaló que a la mujer policía y la mujer perita no se le da el mismo valor.

En la misma línea de pensamiento, una de las entrevistadas profundizó sobre la diferenciación que se generaría entre los escalafones señalando tener conocimiento que a funcionarias del LACRIM Central, las habrían discriminado por tener un rango inferior.

Por su parte, una de las entrevistadas, destacó al escalafón de apoyo general, como el más discriminado entre plantas, señalando que esto sería independiente a si sus integrantes son hombres o mujeres.

Además, la misma entrevistada, profundizó en esta problemática, colocando como ejemplo el ingreso de los Oficiales Policiales Profesionales (OPP)¹⁴, los cuales, tras su formación profesional de un año, obtuvieron el grado N° 9 de Subcomisario, que los posicionó por

¹⁴ Corresponden a profesionales que decidieron convertirse en detectives luego de un intenso período de formación, en la Escuela de Investigaciones Policiales (ESCIPO). La primera parte de este proyecto fue ejecutada por primera vez durante el año 2006, con un plan de ingreso total de 1.066 OPP, durante 05 años. Posteriormente, durante el año 2011, la segunda parte de este proyecto contempló la formación de mil nuevos detectives sumando un ingreso total de 2.066 detectives.

sobre los peritos que llevaban 10 años en la institución cuando llegaron los primeros OPP al laboratorio. Seguidamente, otra entrevistada comparó el ingreso de los OPP con el ingreso de los profesionales peritos y detalló cómo los policías reaccionaron de forma negativa a ambas situaciones, estableciendo que la problemática entre plantas siempre ha existido.

De lo anterior se desprendería que la cultura organizacional del LACRIM Central se habría visto afectada de forma sistemática por la relación jerárquica de sus funcionarias y funcionarios en los distintos escalafones.

7.1.2. Grupos de interés: víctimas y victimarios

En esta categoría se analizó la cultura de la PDI para la mirada de la construcción de una criminología con perspectiva feminista, considerando la categoría denominada "grupos de interés: víctimas y victimarios".

En los grupos de interés, se observó a todos los grupos afectados directa o indirectamente por el trabajo forense desarrollado en el LACRIM Central, especialmente a las víctimas y victimarios, que tal como se señaló en el marco teórico, son los receptores de las malas prácticas "normalizadas" en contra de la mujer, llevadas a cabo por desconocimiento de la dimensión de género o desprecio de esta.

Un primer punto de análisis desde la mirada de la criminología feminista daría cuenta de una supuesta falta de conciencia de las

funcionarias y de los funcionarios del LACRIM Central de la importancia de la perspectiva de género en los procesos forenses que involucran a grupos de interés. Esta situación se observó en la respuesta de una de la entrevistadas, cuando se le consultó si estaba de acuerdo con la relevancia de la perspectiva de género en su trabajo como perito, señalando que no, por cuanto la prueba científica iría más allá del género, agregando que el trabajo que realizan como peritos es una labor científico-técnica que no contempla este tipo de perspectivas.

Con la finalidad de profundizar en esta temática, se consultó a la misma entrevistada si el desconocimiento de estas materias no afectaba su relación con las mujeres víctimas y las victimarias, a la cual respondió que no, porque la mirada siempre estaba puesta en la evidencia y no en quienes las manipularon o quienes resultaron afectados por esa manipulación.

Esta respuesta reflejaría una posible falta de educación formal en las funcionarias y los funcionarios del laboratorio respecto de los conceptos básicos asociados a la perspectiva de género, lo cual redundaría en una nula valoración de esta temática y en reacciones improvisadas cuando tienen que enfrentarse a situaciones críticas donde se hace imperioso poner en práctica este conocimiento.

Los escenarios más complejos estarían relacionados con grupos de interés femeninos, que han sufrido las consecuencias de la misoginia, reflejada en el sentido de propiedad, en la dominación y en el control ejercido por el género masculino sobre ellas.

En ese contexto, las funcionarias y de los funcionarios del LACRIM Central realizarían pericias sin aplicar criterios de género a mujeres víctimas de delitos sexuales, de violencia intrafamiliar y mujeres victimarias relacionadas con el homicidio de su pareja tras denunciar violencia machista.

Esta situación es revelada en la respuesta de una de las entrevistadas, cuando se le consultó si cree que conocer y aplicar la perspectiva de género mejoraría su relación con las víctimas o victimarios, señalando que cuando se hacen retratos hablados, normalmente las víctimas vienen en estado de shock y ellos siempre priorizan que, si es un abuso o una violación provocada por un hombre, sea una mujer la que le tome la declaración a la persona y la misma la que confeccione el retrato. La entrevistada enfatiza que esta situación estaría sustentada en una "cuestión de afinidad".

Con la finalidad de profundizar en esta temática, se le preguntó a la entrevistada si solo utilizaban el sentido común para actuar en esos escenarios ante lo cual respondió que sí, por cuanto no hay protocolos para tales efectos, situación que las obliga a actuar por intuición.

Esta improvisación en términos criminológicos se conoce como la victimización secundaria, la cual según Albertin (2006, citado por Gutiérrez, Coronel y Pérez, 2009), se deriva de las relaciones entre la víctima y las instituciones sociales, incluidas las policías, quienes en

algunas oportunidades brindarían una mala o inadecuada atención a la víctima.

Esta victimización no solo sería consecuencia de una acción criminal, también respondería a la negación de derechos fundamentales por parte de las entidades que componen el sistema penal, las cuales no estarían preparadas para dar un trato adecuado a la(s) persona(s) que ha(n) sufrido algún tipo de delito, especialmente los referidos a la violencia intrafamiliar y los delitos de connotación sexual, donde estas instituciones tienden a responsabilizar a las víctima por mantener un *rol pasivo* frente a estos flagelos. (Gutiérrez, Coronel y Pérez, 2009).

Finalmente, Landrove (1998, citado por Gutiérrez, Coronel y Pérez, 2009, pág. 54), indicó los efectos que se producen en la persona que ha sido víctima de un delito cuando interactúa con el sistema penal señalando:

En contacto con la administración de justicia o la policía, las víctimas experimentan muchas veces el sentimiento de estar perdiendo tiempo o malgastando su dinero; otras, sufren incomprendiones derivadas de la excesiva burocratización del sistema o, simplemente, son ignoradas. Incluso, en algunos casos, y con relación a determinados delitos, las víctimas pueden llegar a ser tratadas de una manera como acusados y sufrir la falta de tacto o la incredulidad de determinados profesionales.

Un último hallazgo relacionado con los grupos de interés desde una mirada criminológica feminista da cuenta que en los procesos de calidad que certifican cada una de las pericias realizadas por los profesionales peritos del LACRIM Central, no existiría una perspectiva de género aplicada. Tal situación fue revelada por una de las entrevistada, cuando se le consultó si en los procesos de calidad desarrollados en LACRIM Central se considera la perspectiva de género, indicando que no, por cuanto nunca se ha considerado esa temática como parte de los protocolos de calidad.

En otras palabras, en el centro forense más moderno de Sudamérica no existiría ningún tipo de protocolo de calidad que incluya perspectiva de género dentro de los servicios que le competen en favor de la protección de sus usuarios de una potencial victimización secundaria.

7.1.3. Redes de comunicación

En esta categoría se analizó la cultura de la PDI desde la mirada de la criminología feminista, considerando la categoría denominada "redes de comunicación".

En este apartado, se observaron las redes de comunicación tanto interna como externa. La primera se daría en la interacción de la PDI con sus colaboradores, mientras que la segunda se daría en la interacción de la PDI con el resto de la sociedad. Este análisis desde la mirada de las funcionarias y de los funcionarios del LACRIM Central, sería una instancia fundamental para observar la cultura organizacional de la policía civil, donde también se revisó las acciones

comunicantes que favorecerían o disminuirían la perpetuidad de los sesgos de género.

En primer lugar, se observó las redes de comunicación internas, las cuales estarían a cargo de la Jefatura Nacional de Asuntos Públicos de la PDI (en adelante, JENAPU), quien dentro de sus diferentes áreas cuenta con el Departamento de Comunicaciones Internas.

Respecto de la JENAPU, según la Orden General N.º 2.136 de fecha 12.ENE.007, de la Inspectoría General de la PDI, esta repartición depende de la Dirección General y corresponde a la responsable de *"generar, desarrollar, apoyar e incrementar la comunicación e información de la PDI con sus diversos entornos, orientándola a que por esencia sea una institución comunicante, a nivel interno como externo (...)"* (Orden General N.º 2.136, PDI).

Dentro de esta misma orden, se estableció la misión del Departamento de Comunicaciones Internas, el que será responsable de:

(...) gestionar, desde el ámbito de las comunicaciones, acciones que se orienten al personal institucional y que apunten a la integración y cohesión en torno a una visión estratégica compartida, el fortalecimiento de rasgos de identidad corporativa, una vocación común por el servicio público y un estilo de trabajo orientado a la eficiencia institucional. (Orden General N.º 2.136, PDI).

Además, en el artículo 19 de la misma orden, se establecieron las funciones de dicho departamento, siendo las siguientes:

- Contribuir, a través de las comunicaciones, a la motivación, interacción e integración del personal en torno a los valores institucionales y al proyecto corporativo.
- Generar canales que contribuyan a mantener informado al personal acerca de lineamientos, instrucciones u orientaciones de relevancia impartidas por la Dirección General para el mejor desarrollo de la gestión policial.
- Contribuir, a través de una comunicación clara y oportuna, al fomento de buenas prácticas laborales.
- Interactuar con la definición, producción y redacción de los medios de comunicación internos actuales y aquellos que se generen a futuro.
- Planificar, coordinar y supervisar las acciones de marketing, promocionales y de comunicación orientadas al ámbito interno, en conjunto con la Sección Publicidad, Marketing y Gráfica.
- Asesorar técnica y profesionalmente a jefes, unidades y reparticiones respecto a la transmisión de mensajes a los medios de comunicación social.
- Administrar, supervisar y definir lineamientos respecto a los contenidos publicados a través de medios digitales destinados al público interno, velando por la correcta transmisión de mensajes y aplicación de elementos gráficos.
- Monitorear y evaluar constantemente los medios internos existentes.

- Coordinar con los encargados de comunicaciones de las regiones y otros cooperantes que se designen, la materialización de iniciativas propias de esta área, como también la generación de instancias de retroalimentación.
- Otorgar insumos necesarios al Departamento de Estudios y Planificación Comunicacional, que le permitan a este último desarrollar adecuadamente su gestión (Orden General N.º 2.136, PDI).

De esta manera, las comunicaciones internas dentro de la PDI estarían cubiertas por este departamento, el cual realiza trabajo en conjunto con la sección Internet de la JENAPU, ya que esta administra el sistema de redes internas conocido como "intranet institucional".

En este medio digital se dan a conocer todas las campañas comunicacionales utilizando diferentes medios como videos corporativos, fotografías y notas de prensa. Además, en dicha plataforma existe un repositorio con todas las normas y convenios vigentes en la PDI, con libre acceso para todos las funcionarias y los funcionarios que quieran acceder a estos.

Otro medio relevante para las comunicaciones internas de la PDI correspondería a la revista institucional "Detective", la cual se publica de forma mensual en formato digital y contiene una amplia diversidad de reportajes que informan las acciones comunicacionales más relevantes de la institución.

Respecto a las comunicaciones externas, la misma orden antes citada, en su artículo 14, indicó que el Departamento de Comunicaciones Externas será encargado de velar: *"...por la gestión comunicacional de la institución, para que la Policía de Investigaciones de Chile mantenga una relación armoniosa con el entorno"*.

En tanto el artículo 15º de dicha orden determina las funciones departamento, siendo las siguientes:

- Difundir información policial e institucional de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Dirección General.
- Fortalecer la relación entre la Policía de Investigaciones de Chile y la comunidad, a través de los medios de comunicación, optimizando permanentemente la imagen institucional.
- Establecer un vínculo con los medios de comunicación social y sus representantes, con el objetivo de evitar generar información equivocada que pudiere afectar la imagen de la Policía de Investigaciones de Chile.
- Implementar acciones mediáticas, a corto, mediano y largo plazo orientadas al fortalecimiento de la identidad e imagen institucional.
- Diseñar estrategias de difusión comunicacional que promuevan la valoración del quehacer institucional con el medio externo.
- Coordinar y/o preparar las entrevistas y puntos de prensa solicitadas a los miembros de la institución, como asimismo la difusión de todo tipo de información emanada a la comunidad y relacionada con el quehacer institucional.

- Monitorear los medios de comunicación social y elaborar diariamente un informe noticioso destinado al Alto Mando Institucional, con información de noticias de alto impacto, policial u otras de interés para esa instancia.
- Generar y/o monitorear el mantenimiento y actualizaciones de las bases de datos de noticias que revistan de interés institucional.
- Monitorear y actualizar la información institucional presente en las redes sociales. A la vez fiscalizará que no se generen instancias comunicacionales en nombre de la institución a través de las redes sociales que no sean administradas por la JENAPU.
- Otorgar insumos necesarios al Departamento de Estudios y Planificación Comunicacional, que le permitan a este último desarrollar adecuadamente su gestión.

A partir de las respuestas obtenidas en las entrevistas realizadas a las funcionarias del LACRIM Central, se observó una serie de elementos que darían cuenta de la escasa injerencia del trabajo de estos dos departamentos en la misión de eliminar los sesgos de género en la cultura organizacional del laboratorio.

En primer lugar, la crítica apuntaría a la comunicación interna y a la supuesta debilidad de gestión del conocimiento respecto de las estrategias de género, principalmente por la carencia de medios eficaces para comunicar, que promuevan la acumulación y divulgación del saber relacionado con la perspectiva de género.

La visión de las funcionarias y de los funcionarios del laboratorio respecto a la intranet y la revista institucional ya se apreció en los resultados de la encuesta, donde se evidenciaría una obsolescencia de estas, que redundaría en un ineficaz método de comunicación. En ese tenor, una de las entrevistadas respondió a la pregunta sobre si existe una estrategia de formación y comunicación respecto del acoso sexual, señalando que no, porque en el LACRIM Central nadie difunde nada.

Esta respuesta, que pareciera ser radical y alejada de la realidad, en parte sí tiene asidero por cuanto no bastaría con colocar la normativa en el repositorio de intranet o escribir un comunicado señalando que se generó una nueva norma. Si esta acción no es efectiva, es decir, si el mensaje no llega de buena forma a los receptores, la ineficiencia de la comunicación sería semejante a no “difundir nada” como señalaba la entrevistada.

En ese sentido, otra de las entrevistadas reflexionó señalando que el problema se remitiría a un problema comunicacional, porque la normativa estaría, pero tendría que ser aterrizada a cosas cotidianas y concretas.

Ese aterrizaje de las normas sería un deber del Departamento de Comunicaciones Internas, el cual, según la normativa vigente, tiene que contribuir a la motivación, la interacción e integración del personal

en torno a los valores institucionales y al proyecto corporativo usando las comunicaciones como soporte.

Pero el problema más complejo no se presenta en las comunicaciones internas, sino en las externas. Esto por cuanto la PDI ha gozado en la última década de los beneficios de una política comunicacional, cuyo objetivo es posicionar a la institución como un referente creíble y sólido en la sociedad, utilizando los medios de comunicación de masas para tal efecto. Sin embargo, no se habrían medido las consecuencias internas que provocaría el hecho de que se construya una imagen sobredimensionada de la realidad, utilizando a la mujer como un mero objeto comunicacional.

Esta situación es definida por Adriana Suárez (2014, pág.1) a través de la metáfora de la política de la falsa inclusión, la que indicó que “a través de la noción que configura del poder, se incluye a la mujer para, paradójicamente, excluirla”.

De esta forma se observó cómo se ensalzaría a la PDI como pionera en materia de género, lo cual sería real desde los datos duros, pero desde la perspectiva de las funcionarias del LACRIM Central vendría a ser una verdad a medias. Esto porque en la realidad operativa, tanto en los puestos de jefatura, como en los puestos que tradicionalmente utilizan los hombres a razón de sus capacidades físicas, la representatividad de la mujer sería anecdótica. Esta paradoja es abordada por una de las entrevistadas quien señaló que las instituciones chilenas estarían vinculadas al exitismo, donde utilizarían los medios de comunicación para mostrarse ante la sociedad como

interesados en solucionar los problemas de género pero que en el fondo su actuar respondería solo a estrategias comunicacionales que no afectan el fondo del asunto.

En la misma línea, otra entrevistada indicó que las instituciones solo responden a una necesidad de mostrarse como innovadores, utilizando la inclusión de la mujer para sobresalir socialmente.

Por último, una tercera entrevistada, declaró la existencia de una manipulación desde lo comunicacional, argumentando que son temas relevantes por cuanto son novedosos, pero que ella proyecta que cuando se vuelvan algo común, ya serán importante.

En definitiva, esa potencial “manipulación” de la realidad sería percibida por las funcionarias y crearía un efecto contrario al esperado, ya que en vez de sentirse representadas por aquellas mujeres que se estarían abriendo paso en la PDI, se connotaría la utilización de estas solo para efectos de ser apreciados por la sociedad chilena como una institución innovadora en esta materia.

7.1.4. Huella patriarcal

En esta categoría se analizó la cultura organizacional de la PDI desde la mirada de la criminología feminista, considerando la categoría denominada “*huella patriarcal*” entendiéndolo que hace referencia a los tipos de gestos o guiños que aún se presentarían en las relaciones interpersonales de las funcionarias y de los funcionarios donde se aplicaría una lógica desde una jerarquía social que en ocasiones

sublevaría la valoración del género masculino por sobre el femenino tanto superficial como profundamente.

En este último subapartado, se observó la percepción de una cultura machista en el LACRIM Central y la incidencia de los valores androcéntricos que les afectaría a las funcionarias de este laboratorio y, por consiguiente, a los usuarios directos del sistema penal.

María Hereñú (2019), señaló en su estudio sobre el machismo y la institución policial, que este tipo de organismo estatal se auto percibe masculina, realzando este aspecto y construyéndose al mismo tiempo. Por otra parte, el estudio realizado por Sirimarco (2004) sobre la construcción del sujeto policial, evidenció cómo se genera este proceso de realce y construcción de los valores androcéntricos en las escuelas matrices de las policías. En estas academias se transformaría a personas del mundo civil en personas masculinas e institucionales. Esto a partir de diversas humillaciones que tendrían como objeto eliminar de los aspirantes cualquier rastro de civilidad, por cuanto esta se consideraría femenina y frágil, destacando que la masculinización no solo es un imperativo para los hombres, sino también para las mujeres que se forman como policías.

Como se indicó anteriormente, la PDI no escaparía de esta realidad, tal como lo indicó una de las entrevistadas, quien señaló al respecto que cuando ella ingresó a la institución el 5%, eran mujeres y el 95 eran hombres y en ese tiempo igual costó que ellos se “abrieran de mente” porque ellos ya venían con esa estructura de que solamente eran hombres, entonces igual había diferencia entre géneros.

Seguidamente, la entrevistada procedió a profundizar en la violencia machista imperante cuando ingresó a la PDI señalando que los hombres le manifestaban que no estaba capacitada para realizar de buena manera el trabajo en terreno que requería un esfuerzo físico solo por el hecho de ser mujer. Estas ideas preconcebidas que asocian a la mujer con la debilidad física son propias de una cultura machista.

Otro foco constante de críticas de índole *patriarcal* serían las mujeres embarazadas, tal como lo indicó una de las entrevistada quien señaló al respecto que las discriminan acusándolas que entre el pre y post natal van a transcurrir al menos dos años sin que ellas trabajen.

En la misma línea, otra entrevistada realizó una comparación entre los jefes hombres y mujeres identificando a la maternidad como el punto crítico en la gestión de estos, señalando que hay jefes que prefieren que haya más hombre, solamente por el hecho del tema puntual de la maternidad ya, porque en general las mujeres si se embarazan, se pierden un periodo de tiempo importante, sobre todo cuando además se le endosa alguna función que es crítica dentro de este proyecto o de esta unidad.

Otra característica de la cultura machista existente en el LACRIM Central estaría relacionada con el cuestionamiento a las capacidades científico-técnicas de las profesionales que allí trabajan y, con el hecho de ser relegadas a un segundo plano al momento de la toma de decisiones por parte de una jefatura, tal como lo indicó una de las

entrevistada quien señaló al respecto que a veces existe un punto de desconfianza hacia la mujer, porque generalmente cuando una perita hace un informe, siempre llaman al jefe de la sección para corroborar si realmente fue así el peritaje, si los datos de esa perita realmente son fidedignos.

Respecto a la toma de decisiones la entrevistada antes señalada agregó que efectivamente se aprecia una diferenciación, porque en el momento de tomar decisiones, los jefes primero les preguntan su opinión a los hombres y después a las mujeres.

El último punto relevante que observaremos desde la mirada de la criminología feminista es el rol que asumirían algunas mujeres frente a la cultura imperante, la *patriarcal*, donde fomentarían valores androcéntricos o utilizarían una imagen más frágil. Al respecto, uno de los ejemplos más visibles, tiene que ver con los permisos que se otorgarían, más allá de los normados como los días administrativos o el feriado legal, para realizar trámites dentro del horario laboral que tiene relación con sus hijos o para llegar más tarde a trabajar.

En este contexto, muchas funcionarias utilizarían su rol de madre para conseguir este beneficio, aun cuando sus parejas también son funcionarios y estos podrían realizarían la misma solicitud, fomentando la cultura machista tal como lo indicó una de las entrevistadas señalando que también ha visto parejas que estarían en el mismo laboratorio, de colegas mamás y papás de niños que nacieron dentro de esa relación y es la mamá la que siempre pide los permisos y es la que finalmente se encarga de los niños. Además,

agregó que el hombre siempre trata de no pedir favores, ya que tratan de seguir con su vida tal como era antes de que los hijos llegaran.

En el mismo sentido, una de las entrevistadas apuntó al abuso de las licencias médicas como un síntoma de la cultura machista. La cual sería propiciada por las prácticas sociales que legitiman el ausentismo laboral de las mujeres, pero no lo aceptan en el caso de los hombres.

Tal es el caso que otra de las entrevistadas indicó a las propias funcionarias como responsables del problema señalando que encuentra malo el extender las licencias médicas ya que el ser madre te da unas características distintas por ser mujer, pero solo los primeros años, agregando que los otros no deberían ser lo mismo y eso tendrían que entenderlo todas, por cuanto la maternidad es compartida entre el hombre y la mujer según su opinión.

En síntesis, la cultura machista sería una realidad en el LACRIM Central, donde el discurso patriarcal de género definiría las relaciones entre sus funcionarios y funcionarios, situación que confirmaría lo manifestado por Estévez (2016) respecto de esta ideología, quien señala que es creada, reproducida y sostenida desde un poder, desde el cual se imponen segregaciones de origen cultural en las personas por medio de la socialización.

7.2. Dimensión: Características de la estrategia

Conforme al segundo objetivo específico planteado, a continuación, se describirán las características de la estrategia de equidad de género de la

PDI, considerando las 07 estrategias específicas extraídas de los 38 documentos revisados, las cuales serán agrupadas en cuatro categorías: necesidades prácticas y estratégicas, desarrollo profesional, desarrollo personal y empoderamiento.

7.2.1. Necesidades prácticas y estratégicas

En esta categoría se encuentra inserta una estrategia específica, la cual buscaría dar respuesta a las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres que trabajan en la PDI. Esta corresponde a la **Institucionalización de la Equidad de Género.**

Como primer elemento a considerar, bajo la Orden General N° 2.612 del 30 de agosto del 2019, PDI creó el Departamento de Desarrollo Organizacional, Equidad e Igualdad de Oportunidades (en adelante DEI), donde se indicó la necesidad que la institución cuente con un Departamento que promueva el desarrollo laboral y profesional de sus funcionarias y funcionarios, abarcando en ello relaciones jerárquicas, distribución de tareas, igualdad, equidad de género y no discriminación arbitraria, sistema de oportunidades, condiciones de trabajo, compatibilidad con la vida familiar y necesidades de capacitación específicas relaciones con el recurso humano (O.G. N°2612 del 30 de agosto de 2019 de la PDI). Este departamento, además, es el encargado de coordinar e impulsar las iniciativas que responden a las políticas dictadas en la materia a nivel del Estado de Chile, donde el departamento es parte del 4° Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

Por otro lado, se creó a través de la Orden General N° 2.614 del 27 de septiembre del 2019, el “Departamento X Derechos Humanos y Equidad de Género”, diferenciándose ambos departamentos en su público objetivo, ya que este último se enfoca en su relación con entidades extrainstitucionales y el Departamento de Desarrollo hace lo propio con las funcionarias y funcionarios de la PDI.

En tanto, en ese mismo período, la Escuela de Investigaciones Policiales creó la figura de la Delegada de Equidad de Género, quien deberá proponer acciones de carácter formativo y preventivo que promuevan —en el ámbito de la formación policial— una sociedad de igualdad, autonomía, equidad, no discriminación y erradicación de las distintas formas de violencia contra la mujer por razón de género.

Cabe destacar que todas estas medidas serían valoradas como un conjunto de acciones que pretenden equiparar los roles dentro de la institución más allá del género. Ahora bien, sería imperante que se incrementen los esfuerzos para eliminar cualquier forma de discriminación dentro de la PDI.

7.2.2. Empoderamiento

En esta categoría se encuentran insertas dos estrategias específicas, las cuales fomentarían el empoderamiento de las mujeres que trabajan en la PDI. La primera de ellas corresponde al **Lenguaje inclusivo**.

Respecto a las acciones orientadas a promover las relaciones igualitarias entre las y los funcionarios dentro de la institución, se encontró la Orden General N°2602 del 19 de junio del 2019, donde se autorizó a todas las unidades y reparticiones a utilizar el lenguaje inclusivo tanto en los documentos que se elaboren como en ceremonias u otros actos. En este escrito se mencionaron como fundamentos el artículo 1º y el artículo 19º, inciso N°2 de la Constitución Política de Chile, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer conocida como "Convención de Belém do Pará". Respecto del uso inclusivo en cargos, las denominaciones son:

Directora General, prefecta general, prefecta inspectora, prefecta, subprefecta, comisaria, subcomisaria, inspectora, subinspectora, profesional perita, técnica, asistente técnica y asistente administrativa (OG N°2.602 del 19 de junio del 2019 de la PDI).

Acerca de esta determinación, durante la Cuenta Pública del 2021, la institución policial indicó que el lenguaje es uno de los agentes de socialización de género más importante y entendiendo que lo que no se nombra no existe, la institución decidió incluir los grados en femenino. Al respecto el director de la PDI de ese entonces, Héctor Espinosa indicó "Defendemos la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y estamos atentos para evitar cualquier atisbo de estereotipo" (Cuenta Pública PDI 2021).

La segunda estrategia en esta categoría corresponde a la **Paridad de género y gestión del talento.**

Las primeras mujeres de la PDI ingresaron como detectives en el año 1933. Ya en 1998 mediante la Ley N°19.586 que modificó las plantas de la PDI, fusionó el Escalafón de Oficiales Policiales: masculino y femenino igualando las oportunidades de hombres y mujeres en la proyección de la carrera policial, pues les permitió a las mujeres alcanzar grados superiores incluyendo el de director general; aunque a la fecha ninguna mujer ha cumplido este rol.

Es importante señalar que, si bien los datos cuantitativos reflejarían un aumento progresivo en el ingreso de mujeres a la institución, como ejemplo la promoción de aspirantes 2020-2023 contó con un porcentaje **34,16%** de mujeres seleccionadas (Cuenta Pública PDI, 2021), la institución aún no crea una política asociada a las cuotas de paridad de género. Dicho ingreso paritario, por tanto, podría ser producto de un avance a nivel cultural más que un incentivo desplegado desde la policía.

7.2.3. Desarrollo personal

En esta categoría se buscaría fortalecer el desarrollo personal de las mujeres gestantes que trabajan en la PDI. La primera de las estrategias de género asociadas a esta categoría corresponde a la **Maternidad y Lactancia para el personal institucional.**

En torno a medidas que contribuyan a que las funcionarias no se vean afectadas laboralmente debido a la condición —natural y cultural— de ejercer la maternidad y a la construcción de entornos —materiales y

simbólicos— más inclusivos, la PDI cuenta, desde el año 2017, con una política permanente en apoyo a la lactancia materna, firmando el convenio “Maternidad y lactancia para el personal institucional” con la ONG Comunidad de la Leche. Esto se concretó en la construcción de tres salas de lactancia, las cuales estarían habilitadas en las jefaturas nacionales de Salud y de Bienestar y Calidad de Vida, y habrían sido diseñadas y equipadas de acuerdo con estándares internacionales. Dentro de sus implementos, estas contarían con sofás, refrigeradores, extractores de leche con sus correspondientes bolsas de almacenamiento y microondas. Al ser una de las primeras instituciones lactivistas del Estado, la PDI señala que “está protegiendo la maternidad y el derecho a amamantar, tal como lo indicó la ONU al establecer la lactancia materna como un derecho humano” (PDI CHILE, 2021). En la misma línea, se ha adoptado la modificación del horario de la jornada laboral para madres.

La segunda estrategia en esta categoría corresponde al **Protocolo contra el Maltrato Laboral, Acoso Laboral y/o Acoso Sexual de la PDI**, afirmando un compromiso generalizado con la institución en el ámbito de la documentación.

El año 2021, en la PDI se creó el Procedimiento de Denuncia de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y/o Acoso Sexual (O.G. N° 2.697, 2021), el cual constituiría un mecanismo para atender de mejor manera las necesidades del personal que podría verse afectado, del mismo modo, tomar las acciones que correspondan frente a situaciones de violencia de género. Asimismo, se aprueba el formulario de Notificación de denuncia. Estas dos novedades serían

aplicadas en caso de que: 1. existan conductas que vulneren la dignidad de las personas y, 2. ocurra violencia organizacional; de manera ascendente, vertical y horizontal.

7.2.4. Desarrollo profesional

En esta categoría se encontrarían insertas dos estrategias específicas, las cuales buscarían fortalecer el desarrollo profesional de las mujeres que trabajan en la PDI. La primera de ellas corresponde a la **Inclusión de mujeres en equipos operativos tácticos**.

El ingreso de las mujeres en las instituciones de seguridad pública en Latinoamérica y en Chile ha sido parte de un proceso de incorporación paulatino y sostenido (Donadio, 2009: pág.82) Esta incorporación —y debido a las creencias profundamente arraigadas de la época— se llevó a cabo bajo una lógica funcional, haciéndolas parte de determinadas labores basadas en los estereotipos de género, es decir, el llamado al cuidado, la ayuda y un mayor acercamiento a las comunidades. Se destacaba, así, “su rol maternal” y mediador. Asimismo, las mujeres eran parte de cuerpos específicos, diferenciados de los cuerpos tradicionales. No obstante, lo anterior, desde el año 2004, la institución inició un reclutamiento de mujeres que operan los equipos tácticos de la institución, especialmente en la Brigada de Reacción Táctica Metropolitana (BRTM), órgano técnico y especializado que brinda apoyo a las labores operativas que realizan las distintas unidades y reparticiones de la PDI, entregando una respuesta táctica a eventos críticos de alto riesgo. Entre las funciones de este equipo táctico se encontrarían la ejecución de órdenes de entrada y registro, la creación de anillos de seguridad perimetral en operaciones policiales desarrolladas en barrios críticos, además de

operaciones antiterroristas y donde operen delincuentes de alta peligrosidad.

Este equipo contaría con especialistas en operaciones subacuáticas, trabajos verticales en sectores complejos de acceder y pueden operar en situaciones de catástrofe.

Un hito ocurrió el año 2020 por cuanto el equipo de la BRTM contó con la participación de la primera mujer chilena en el SWAT Challenge internacional —y la única en el evento— instancia que reunió a los mejores equipos tácticos del mundo. Por último, el 2022 una integrante de la BRTM se transformó en la primera mujer especialista TEDAX-NRBQ de Chile y de Latinoamérica, tras aprobar el curso de explosivos de la Policía Nacional de España.

La segunda estrategia en esta categoría corresponde a la **Educación continua sobre género.**

La PDI y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, en la constante preocupación por mejorar los procesos que permitan disminuir las brechas de conocimiento y habilidades del personal de la PDI, mantendría una política permanente de capacitación y perfeccionamiento, ofreciendo a las funcionarias y a los funcionarios diferentes seminarios, diplomados y cursos para que estos cuenten con las herramientas necesarias para dar respuesta oportuna y en concordancia con la perspectiva de género y derechos humanos, tanto en casos de violencia contra las mujeres, como en sus labores

cotidianas. Esto queda reflejado en la orden N°2 del 30.ENE.014, en la orden N°7 del 12.SEP.017, en la Orden General N°2612 crea el DEI de la Jefatura Nacional de Administración y Gestión de las Personas (en adelante, JENAPERS), en los acuerdos sostenidos en la Mesa de Género del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y Servicios Autónomos, en el 4° Plan Nacional de Oportunidades entre Hombres y Mujeres y en el Convenio de Cooperación entre Ministerio del Interior y Seguridad Pública y Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, Carabineros y la PDI.

7.3. Dimensión: Aspectos críticos

Conforme al tercer objetivo específico planteado, a continuación, se identificó los aspectos críticos de la implementación de la estrategia de equidad de género de la PDI en el LACRIM Central, considerando los resultados de las entrevistas semiestructuradas, los cuales serán agrupados en cuatro categorías: educación, infraestructura, resistencia al cambio y control.

7.3.1. Educación

La posible falta de educación en género ya emergió como uno de los aspectos críticos cuando se analizaron los resultados de la encuesta preliminar realizada a las funcionarias y a los funcionarios del LACRIM Central, donde tantos hombres como mujeres indicaron que no habrían recibido ningún tipo de formación al respecto. Esta situación se replicó en las entrevistas donde además se observó que la PDI solo expondría sus normativas a través de sus disposiciones reglamentarias, dejando en manos de sus funcionarias y funcionarios el aprendizaje de estos. Un ejemplo de aquello es cuando se le consultó a una de las entrevistadas sobre su conocimiento del

protocolo contra el acoso laboral y sexual y esta responde que sí sabe que existía un protocolo, pero lo leyó muy rápido y si le preguntaran información sobre la materia esta no sería capaz de responder.

La potencial falta de educación sería una realidad que se ve reflejada en todas las entrevistas, donde además se observó que la autoformación no aseguraría resultados. Tal es el caso de una de las entrevistadas, donde a la pregunta relacionada con el manejo de los casos de acoso sexual en el laboratorio, esta responde que ella cree que no hay ninguna declaración de principios al respecto, agregando que es un tema al cual ni siquiera se le da importancia.

Es importante destacar la frase *yo creo que ni siquiera se le da importancia* porque este tipo de creencias es una consecuencia de la mala implementación de la estrategia de género, donde pareciera que la meta es generar un protocolo de abuso sexual y laboral y no el llegar con este protocolo a las víctimas mediante un buen entendimiento de este.

En este aspecto crítico, las funcionarias y los funcionarios del LACRIM Central, también tendrían una responsabilidad latente, por cuanto la gran mayoría solo descansaría en la posible falta de capacitación como argumento para no buscar las instancias de cambio de esta carencia y no actuarían de forma proactiva propiciando espacios formativos en la materia. Esta situación es detallada por una de las entrevistadas cuando se le consultó respecto a la mala implementación de la estrategia específica denominada "Maternidad y Lactancia para el personal institucional", señalando que ella cree que todos son culpables, porque todos deberían hacer que todas estas acciones que no se hacen se hicieran. Y si alguien ve algo que no estaría funcionando, debería decir. Además, agrega que normalmente no lo

hacen, ya sea por desconocimiento o porque en ese minuto, no necesitan el lactario y que por eso manifiestan poco interés por esa estrategia.

Otro punto relevante dentro de la categoría educación, sería la posible falta de capacitaciones y cursos ofrecidos por la PDI. Se verificó una escasa oferta programática, la cual no contemplaría perspectiva de género. Esta situación afecta la postulación de funcionarias a puestos que “tradicionalmente” serían utilizados por hombres, como es el caso de las unidades tácticas, donde una de las entrevistadas señaló que existen varias mujeres operativas en la PDI, pero también plantea que habría que ver si esas mujeres quieren especializarse en esa área, pues existe la posibilidad de que aumente la cantidad de cupos del área de desactivación de bomba, pero también pueden existir mujeres que realmente no le interesa ese ámbito policial.

Pero la problemática no se reduciría a una nula capacitación en género y a una oferta de capacitación profesional escasa y sin perspectiva de género. Además, se observó como último elemento crítico que la elección de las alumnas y los alumnos pasaría en algunos casos por elecciones personales y no por méritos propios, tal como lo refleja una de las entrevistadas cuando se le consultó si existe transparencia en los criterios de selección para capacitaciones señalando que ella cree que hay jefes que si mandan hacer gente a hacer cursos específicos a sus cercanos y también hay acceso a estas capacitaciones mediante solicitud, pero indica que tampoco es algo constante.

7.3.2. Infraestructura

En esta categoría se identificó como el segundo aspecto crítico de la implementación de la estrategia de equidad de género de la PDI en el LACRIM Central la categoría denominada “infraestructura”.

Dentro de los aspectos positivos de los resultados de la encuesta preliminar realizada a las funcionarias y los funcionarios del LACRIM Central, se destacó el esfuerzo personal realizado por estos, por interiorizarse en la estrategia específica de maternidad y lactancia, la que posicionaron como la más relevante entre todas las medidas ejecutadas en la PDI en materia de género. Sin embargo, a pesar de la exitosa recepción de esta iniciativa, dentro de las entrevistas se estableció que en el LACRIM Central no existe un lactario, tal como lo señala una de las entrevistadas cuando se le consultó si existen los espacios adecuados para ejercer libremente el derecho a amamantar en el laboratorio, asegurando que no hay lactario.

Esta respuesta se repite entre las otras entrevistadas, la cual estaría asociada a una profunda insatisfacción por parte de estas, ya que el LACRIM Central cuenta con nuevas dependencias inauguradas el año 2021 por el Presidente de la República, Sebastián Piñera, junto a los ministros del Interior y Seguridad Pública, Rodrigo Delgado; de Defensa, Baldo Prokurica; de Obras Públicas, Alfredo Moreno, y el Director General de la PDI Sergio Muñoz, destacándose como el “Centro de Análisis Forense más moderno de Sudamérica”.

¿Por qué a pesar de los \$28.000 mil millones invertidos en 7.890 metros cuadrados de terreno y 14.564 construidos no se consideró destinar un espacio para poder amamantar a los hijos e hijas de las funcionarias y los funcionarios? La entrevistada identificada como señaló que los proyectos de construcción de este laboratorio datan de muchos años y han ido evolucionando, pero netamente por la parte de infraestructura, la parte de disposición de equipamientos y otros recursos que son mucho más inmateriales. Agregó que la parte más

humana no se consideró hasta ese nivel, solamente lo básico que es colación, casino y el área justamente de salubridad que luchó por su enfermería.

En la práctica, tal como lo indicaba la entrevistada, ante la necesidad de las madres que trabajan en el LACRIM Central, se tuvo que utilizar la sala de enfermería como el espacio para amamantar, espacio que no contaría con los elementos mínimos para que se desarrolle esta práctica de buena manera. Cuando se le consultó su opinión a otra de las entrevistadas respecto al uso de una enfermería como lactario, esta señaló que le parecía mal porque cuando se creó la estrategia de los lactarios, el edificio estaba en construcción, y pudieron haber destinado algún espacio que hubiera servido de lactario.

La construcción de los tres edificios que albergan al LACRIM Central representó uno de los grandes avances en la historia de la PDI. Esto ya que por primera vez en Chile se diseñó un centro con especificaciones exclusivas para la investigación forense, con altos estándares en infraestructura y equipamiento. Sin embargo, el proyecto no contó con perspectiva de género generando una dicotomía entre lo que estaría normado en materia de maternidad y la realidad de un laboratorio en el cual se optó por utilizar la sala de enfermería como un lactario de emergencia ante la necesidad de sus funcionarias.

7.3.3. Resistencia al cambio

En esta categoría se ubica como tercer aspecto crítico de la implementación de la estrategia de equidad de género de la PDI en el LACRIM Central la categoría denominada "resistencia al cambio".

Uno de los elementos más críticos a la hora de implementar las estrategias específicas de género en el laboratorio sería la resistencia que colocan las funcionarias y los funcionarios, tanto hombres como mujeres, para mantener el *statu quo* dentro de su cultura organizacional o por desconocimiento del fenómeno habitado. A partir de las entrevistas, se observó cómo en diferentes ocasiones las funcionarias justificaban prácticas misóginas o se mostraban contrarias a la estrategia de lenguaje inclusivo, restándole importancia al valor de este, limitando su impacto a un mero cambio de letras. En ese contexto, una de las entrevistadas señaló que no le gustaba que la identifiquen como "*perita de agua*".

Esta respuesta negativa al uso del lenguaje inclusivo fue transversal a todas las entrevistadas, donde la resistencia al cambio se alzó como un denominador común, catalogando la estrategia como irrelevante, tal como lo demuestra la respuesta de otra de las entrevistadas a la pregunta sobre su opinión respecto al impacto de esta estrategia en el LACRIM Central señalando que para ella no tiene relevancia como la llamen o si le dan el atributo de *profesional perito* o *profesional perita*, porque eso no va a cambiar su forma de hacer un peritaje.

Otra entrevistada, entregó su opinión respecto de esta estrategia indicando que ella creía que fue una estrategia para posicionar el tema de igualdad, pero que no encuentra ningún cambio importante.

En el mismo sentido, otra entrevistada, entregó su opinión respecto de esta estrategia, señalando que ella cree que la semántica la tiene

arraigada, agregando le parece ridículo cambiar la "a" por la "e", por lo cual para ella sería una estrategia irrelevante.

Esa "irrelevancia" con la cual es definida la estrategia de lenguaje inclusivo, no solo sería producto de una posible falta de formación y conocimiento de la perspectiva de género, también respondería a las aspiraciones de las funcionarias de llegar hasta un objetivo masculino trazado desde su ingreso a la PDI. Todas querrían ser reconocidas como "Profesionales Peritos" y este cambio de lenguaje atentaría contra esa legítima aspiración profesional, tal como lo señala otra de las entrevistadas indicando que ella siente que le estarían acomodando un título y ese título tiene un conocimiento, tiene un trabajo, tiene una energía puesta para llegar a esa meta, agregando que ella quiere llegar a la meta, pero con las mismas oportunidades que los hombres no otra, enfatizando que no quiere que le acomoden ningún título.

Un segundo elemento que evidenciaría una resistencia al cambio estaría relacionado con las ideas preconcebidas por parte de las funcionarias entrevistadas que dan cuenta de la imposibilidad de eliminar los sesgos o malas prácticas dentro del LACRIM Central, que atentaría contra el desarrollo profesional y laboral de sus funcionarias. En ese contexto, una de las entrevistadas respondió la pregunta sobre la necesidad de crear políticas que garanticen la satisfacción de las colaboradoras del laboratorio, indicando que se pueden normar muchas cosas, pero de ahí a que se apliquen es otra cosa.

La misma entrevistada expresó su escepticismo respecto a las estrategias de género, evidenciando que a pesar de que la PDI como institución ha generado cambios positivos en materia de género, el alcance de estas medidas no se observa con claridad en la realidad de la institución.

En el mismo tenor, otra entrevistada, también manifestó su incredulidad respecto a la ruptura de paradigmas machistas, al consultarle si el LACRIM Central garantiza que el cuidado de la infancia sea una responsabilidad equitativa para madre y padre, respondiendo que no y que tampoco creía que esto debería ser responsabilidad del LACRIM Central, sino debería ser una temática institucional, ya que en el laboratorio andan preocupados de tantas cosas, que no van a andar preocupados cuales son los pensamientos de la mujer hacia el hombre, si realmente estaba conteste con los aires feministas que hay ahora.

7.3.4. Control

En esta categoría se reconoce como el cuarto aspecto crítico de la implementación de la estrategia de equidad de género de la PDI en el LACRIM Central la categoría denominada "Control".

A partir de la encuesta realizada a las funcionarias y a los funcionarios del laboratorio, se observó que las estrategias aplicadas en este centro forense estarían mal implementadas. En ese sentido, las entrevistas permitieron ahondar en este punto relevando que existía una problemática real con los métodos de control que permitieran auditar la correcta aplicación de las medidas pro género.

De esta forma, cuando se le consultó a una de las entrevistadas, si ha observado alguna acción contralora de las estrategias de género, esta señaló que con la parte de supervisión y de contralores se ve un poco de falencias en varias áreas, no solamente en laboratorio, agregando que no hay quien haga una supervigilancia de que ciertas disposiciones se realicen o se sigan en el tiempo. Es solamente dar órdenes y ya estaría dado por entendido.

Esta crítica es profundizada por la misma entrevistada quien realizó una crítica abierta a la potencial falta de control señalando que se crean un montón de normas, pero nadie supervisa, nadie hace un seguimiento, destacando que es una de las grandes falencias de la institución”.

Por su parte, otra entrevistada, al ser consultada si creía que la PDI aplicaba mecanismos de retroalimentación para supervisar la adecuación e impacto de sus estrategias de género a través de un encargado de esta labor en el LACRIM Central, esta señaló que no, por cuanto en el LACRIM Central no hay nadie a cargo de esa área y la medición se hace solo a través de encuestas cortas.

La crítica a la potencial falta de control fue transversal en las respuestas obtenidas por parte de las entrevistadas, siendo este el nudo crítico que impediría que existan cambios reales en el laboratorio, tal como lo expresa una de las entrevistadas argumentando que el problema principal es la posible falta de

seguimiento de las estrategias, agregando que no se observa una preocupación por la equidad de género.

Como se ha observado, el control de cumplimiento de normativas no existiría en el laboratorio, pero además tampoco existiría una efectiva medición de los alcances de las estrategias de género, tal como lo indicó otra de las entrevistadas señalando que hace un tiempo habrían realizado una encuesta donde “medían” el tema de equidad de género, pero sin profundidad, sino como parte de un cuestionario sobre otras materias.

El uso de encuestas esporádicas y con escasa profundidad, también fue revelado por otra entrevistada, quien respondió a la pregunta si la PDI aplica mecanismos de retroalimentación para supervisar la adecuación e impacto de sus estrategias de género a través de un encargado, concordado con las otras entrevistadas que en el laboratorio no hay nadie destinado a esa área y la medición son esas “típicas” encuestas cortas donde te preguntan de estos temas.

En definitiva, la posible falta de control sería el último punto crítico de la implementación de la estrategia de equidad de género de la PDI en el LACRIM Central, donde también se observó una limitada medición de los alcances de estas medidas, tanto al interior del laboratorio, como por parte de los departamentos encargados de supervisar la temática de género dentro de la PDI.

7.4. Dimensión: Acciones de mejora

Conforme al cuarto objetivo específico planteado, a continuación, se propondrán acciones de mejora en la implementación de la estrategia de equidad de género de la PDI en el LACRIM Central, considerando los resultados de las entrevistas semiestructuradas, los cuales serán agrupados en cuatro categorías: evaluación, formación, recursos económicos y recursos humanos.

7.4.1. Evaluación

En esta categoría se propondrán acciones de mejora en la implementación de la estrategia de equidad de género de la PDI en el LACRIM Central, asociadas a la categoría denominada "evaluación".

A partir del análisis de los puntos críticos y de las entrevistas realizadas, la primera acción de mejora asociada al tópico "evaluación", sería profundizar en el análisis del estado del personal del LACRIM Central, tanto en los aspectos profesionales, como los aspectos personales, con la finalidad de poder identificar con certeza los puntos donde se aplicarán las medidas pro género. En ese sentido una de las entrevistadas, entregó su visión respecto al conocimiento de la PDI sobre las necesidades reales del personal que trabaja en el laboratorio señalando que ella cree que se conoce la parte laboral, que faltan funcionarios, la parte de la dotación, pero la parte humana no se ha explotado mucho. Como ejemplo coloca que no hay un departamento de psicólogos, detallando que se concurren a sitios del suceso y hay mucha gente que no estaría preparada para eso y lamentablemente, aunque no se quiera o inconscientemente con los años, igual los perjudica mentalmente, sobre todo el hecho ver muertos. Según la entrevistada esta situación se agravaría sobre todo

cuando la mujer es mamá, entonces a pesar de que se necesita contención, no hay un psicólogo para tal efecto.

Generar mejoras en la evaluación del lugar donde se van a aplicar las estrategias específicas de género sería fundamental para que existiera una correcta implementación de estas, sobre todo en un lugar como el LACRIM Central, el cual tiene características que lo hacen incomparable con otras reparticiones de la PDI y es necesario conocer detalladamente su realidad, la que afectaría de manera diferenciada a hombres y mujeres tal como lo relató otra de las entrevistadas, señalando que cuando ella ingresó a la PDI, todas las leyes laborales no se aplicaban en ese lugar, no se regían por nada, era un "mundo aparte". La misma entrevistada recalcó que ingresó soltera y si hijos, por lo tanto, en este periodo estaba casi a la par con los hombres. No había diferencia, ganaba lo mismo, salía a sitios de sucesos, no había diferencias, turnos, todo era igual, pero el punto de inflexión ocurría cuando llegaba a la maternidad. Eso generaba un quiebre, agregando que ella no lo vivió en su experiencia personal porque ella no tuvo hijos en ese periodo, pero si había colegas que se embarazaron en ese periodo y ellas, por ejemplo, tenían una obligatoriedad de hacer sus turnos. Las hacían realizar turno en la sección, salir a sitios de sucesos, hacer guardias de 24 horas, aun cuando estuvieran embarazadas.

En ese mismo orden de ideas, otra de las entrevistadas, criticó que la efectividad de las estrategias aplicadas en el LACRIM Central, por cuanto no se consideró la orgánica de la PDI en la evaluación previa a la implementación de las medidas pro género, argumentado que estas

se ejecutaron por una presión externa, pero que una vez instauradas, nadie fiscalizaría si realmente se cumple lo normado.

Mejorar la evaluación permitiría implementar con certeza las estrategias de mejora, no solo en la temática de género, sino en cualquiera que esté asociada a la gestión de personas. En ese aspecto el trabajo que desarrolla el Departamento de Desarrollo Organizacional, Equidad e Igualdad de Oportunidades (en adelante, DEI), dependiente de la JENAPERS, es fundamental para el desarrollo laboral y personal de las funcionarias y de los funcionarios, sin embargo, las respuestas de las entrevistadas revelaron que este departamento no realiza un trabajo diferenciado con el laboratorio, el cual por sí mismo es la única unidad de la PDI que realiza un trabajo científico-técnico, donde convergen profesionales de todos los escalafones, generando una cultura única dentro de la institución. Esta desconsideración incidiría en el desconocimiento por parte de las colaboradoras y de los colaboradores del LACRIM Central respecto de la existencia del DEI, tal como lo señala una de las entrevistadas indicando que no conocen ese departamento, agregando que la mejor manera de darse a conocer que existe es que visiten a las unidades y puedan hacer una charla con una orientación de su existencia.

De esta manera, un segundo aspecto de mejora dentro del tópico "evaluación" estaría asociado al mejoramiento del relacionamiento estratégico del departamento encargado de la temática género de la PDI con el LACRIM Central. Este aspecto sucede con el objetivo de dar a conocer a las funcionarias y a los funcionarios del laboratorio el alcance de sus actividades y programas. Además permitiría conocer

de primera fuente la realidad laboral y personal de las colaboradoras y de los colaboradores que trabajan en el citado centro forense, generando una estrategia específica para el laboratorio, enfocada principalmente en la relación de peritas y peritos con las víctimas y victimarias usuarias del sistema penal.

Un último aspecto mejora dentro del tópico "evaluación" estaría asociado al control y medición de las estrategias aplicadas, vale decir la evaluación posterior a la ejecución de las medidas pro género. Esta responsabilidad debería recaer en la Jefatura Jurídica (JEJUR), la cual posee un departamento de contralores, quienes podrían ser capacitados en las estrategias de género vigentes para que puedan realizar un seguimiento y evaluar el cumplimiento de estas.

Lo anterior en plena coordinación con las funcionarias y los funcionarios del DEI de la JENAPERS, los que podrían asesorar a los expertos en control y gestión de la Jefatura Nacional de Gestión Estratégica (JENAGES), en el diseño de indicadores de evaluación paritarios que permitan hacer efectivas las acciones contraloras, ya que por normativa, este departamento tiene entre sus funciones contemplar las relaciones jerárquicas, la distribución de tareas, igualdad, equidad de género y no discriminación arbitraria, sistema de oportunidades, condiciones de trabajo, compatibilidad con la vida familiar y necesidades de capacitación específicas relaciones con el recurso humano.

7.4.2. Formación

En esta categoría se propondrán acciones de mejora en la implementación de la estrategia de equidad de género de la PDI en el LACRIM Central, asociadas a la categoría denominada "formación".

A partir del análisis de los puntos críticos y de las entrevistas realizadas, la primera acción de mejora asociada al tópico "formación", hace referencia a generar actividades informativas y acciones comunicacionales por parte de las jefaturas de la PDI especialistas en estas materias, vale decir la JENAPERS y la JENAPU, que sensibilicen a las funcionarias y a los funcionarios del LACRIM Central en la temática de género, con el objetivo de disminuir la resistencia al cambio y deconstruir las masculinidades imperantes en el pensamiento de estos. En ese sentido a una de las entrevistadas se le consultó si existía sensibilización sobre género en el LACRIM Central, quien indicó lo siguiente que no creía que haya, señalando que hace falta internalizar la temática, por cuanto no se hacen charlas como para aclarar un poco de qué se trata el tema.

Por su parte, una de las entrevistadas, es categórica en señalar que no existe una sensibilización en el LACRIM Central, profundizando en la falta de una política concreta en esta materia, señalando que en su opinión en la PDI no hay una sensibilización, aunque a veces ha habido intenciones, esas nunca se han traducido en una política institucional, agregando que hay pequeños atisbos, por ejemplo, prefecta y no prefecto, pero cambios de fondo no hay.

En ese contexto, surge la segunda acción de mejora relacionada con el tópico "formación". Esta da cuenta del desarrollo de programas académicos por parte de la Escuela de Investigaciones Policiales (ESCIPO) donde las funcionarias y funcionarios del LACRIM Central se podrían capacitar en género. De esta manera no solo conocerán los conceptos fundamentales de esta temática, sino también los alcances de la normativa interna de la PDI. Lo anterior, por cuanto el análisis de las respuestas de las entrevistadas indicó que dentro del laboratorio hay una carencia de conocimiento de estas materias, tal como lo señala una de las entrevistadas argumentando que existe falta de capacitación, de conversatorios de tema de género.

Bajo la misma temática, otra entrevistada hizo énfasis en la falta de capacitaciones respecto de la normativa vigente en materia de género respondiendo a la pregunta si recibió algún tipo de formación en dichas materias, señalando que no, que nunca ha habido capacitaciones, sino que se rigen por las órdenes generales que salen, las que se leen y ahí no más quedan.

La tercera acción de mejora en este tópico tiene que ver con las responsabilidades internas que tendría el laboratorio a la hora de generar jornadas de reflexión en materia de género, obligación que recaería en la Plana Mayor de la JENACRIM, específicamente en el área de personal y capacitaciones. Esta potencial falta de reflexión queda evidenciada en la respuesta de otra de las entrevistadas, cuando se le consultó si se ha sensibilizado a las funcionarias y a los funcionarios del LACRIM Central sobre el daño del lenguaje sexista y comentarios peyorativos que refuerzan los roles de género, indicando no se han

realizado conversatorios o charlas que hablen de género, ni tampoco existe un encargado de género, lo cual cree que sería una muy buena idea para implementar.

Esta idea del encargado de género para el LACRIM Central, sería la última acción de mejora en el tópico formación, ya que podría asumir como un enlace entre los departamentos especialistas en género y educación de la JENAPERS, JENAPU y JENACRIM. De tal forma que lograría coordinar sistemáticamente las diferentes actividades propuestas en este apartado, el cual además debería recibir una formación constante para estar a la vanguardia en esta temática.

7.4.3 Recursos económicos

En esta categoría se propondrán acciones de mejora en la implementación de la estrategia de equidad de género de la PDI en el LACRIM Central, asociadas a la categoría denominada "recursos económicos".

A partir del análisis de los puntos críticos y de las entrevistas realizadas, la primera acción de mejora asociada al tópico "recursos económicos", hace referencia a buscar las instancias para apoyar las estrategias de género específicas con fondo monetarios que permitan el éxito de estas, ya que uno de los hallazgos más complejos descubiertos tanto en la encuesta como en las entrevistas realizadas a las funcionarias y a los funcionarios del laboratorio, estaría relacionado con el hecho que las estrategias no se materializan posiblemente por falta de recursos, como es el caso ya expuesto de

los lactarios, el cual no se construyó en el LACRIM Central a pesar de existir convenios vigentes que regulan dicha materia. En ese contexto, una de las entrevistada, respondió a la pregunta sobre la existencia de una dicotomía entre lo que esta norma y la real, señalando que sí, que ella cree que sí genera, sin embargo, también cree que el hecho de que en el LACRIM Central no hubiera lactario, no en una situación en particular contra de la mujer, sencillamente no se pensó, no más. Agrega que no se pensó como muchas cosas en el laboratorio, que a pesar de tener la apariencia de imponente tiene carencia de algunas especificaciones técnicas, señalando que el lactario estaba lejos de las preocupaciones más relevantes a la hora de planificar la construcción del edificio, es más nunca fue tema puntualizó.

Entre los distintos motivos que la entrevistada, también estarían los motivos económicos y la recomendación es postular a fondos monetarios existentes en Chile y el extranjero, por ejemplo, el Fondo de la Equidad de Género (FEG), el cual tiene como objetivo

contribuir al financiamiento de proyectos nacionales, regionales o locales, de programas y actividades de educación y difusión, destinados a fortalecer la participación, asociatividad, y liderazgo de las mujeres en el marco de la equidad de género y los derechos humanos de las mismas". (Portal de Fondos del Estado, 2022).

No obstante lo recursos económicos serían fundamentales para el buen desarrollo de los proyectos específicos, las entrevistas nos revelaron otro aspecto a mejora relacionado con esta materia, el cual

da cuenta de un grupo de **23** personas que se encuentran en calidad de contrata, vale decir no pertenecen a las funcionarias y a los funcionarios de planta de la PDI, algunos de los cuales llevan más de 15 años en dicha condición, lo que es tremendamente perjudicial para sus carreras funcionarias, ya que esta situación los resta de obtener un sinnúmero de beneficios económicos y sociales. El desglose de estas funcionarias y funcionarios es el siguiente según sus plantas: Asistente Policiales, **10**; Profesionales, **10** y Técnicos, **03**.

Cuando se le consultó a una de las entrevistadas sobre el porqué no se le da solución a este tipo de problemáticas, esta respondió que es un tema que se tiene que ver en el Congreso, tiene que pasar por Contraloría, ya hay cosas que no depende directamente 100% de la PDI.

En el mismo orden de ideas, la misma entrevistada identificó las consecuencias de haber estado en calidad de contrata antes de pasar a la planta aseverando que afectó su directamente a su salario y su desarrollo profesional.

El problema del ingreso a la planta pasaría porque se generan los cupos para el ingreso a esta y que se cuente con los recursos presupuestarios para costear los gastos asociados a esta acción. Este punto es relevante para la implementación de las estrategias de género, por cuanto las funcionarias y los funcionarios que se encuentran en esta condición serían los más propicios a generar una respuesta negativa ante cualquier iniciativa que no esté relacionada

con la problemática que los aqueja, esgrimiendo un abandono total por parte de las y los líderes de la institución.

La recomendación en esta temática sería que las y los líderes de la PDI generen mesas de trabajo con las máximas autoridades políticas relacionadas con la Ley de Presupuestos, para gestionar la inyección de dineros provenientes del Estado para poder dar solución al acceso de este personal a la planta y así puedan recibir la totalidad de los beneficios que le habrían sido negados potencialmente por falta de gestión y de recursos.

7.4.4 Recursos humanos

A partir del análisis de los puntos críticos y de las entrevistas realizadas, la primera acción de mejora asociada al tópico “recursos humanos”, sería un mejoramiento en la relación entre las y los jefes con sus subordinados. Esto por cuanto se observó en la mayor parte de las respuestas de las entrevistadas una relación con sus jefaturas basada en apreciaciones subjetivas. En ese tenor, la una de las entrevistadas, entregó su parecer respecto a la pregunta si en LACRIM Central se escucha a las funcionarias para identificar sus necesidades laborales y personales, señalando que esos espacios tendrían que ver más con el contacto personal que cada uno pueda tener con los jefes, a través de una relación de amistad o de conocerse de algún tiempo, agregando que no se tan fácilmente, porque cuando se plantean necesidades personales al final lo que se hace es generar problemas.

La realidad es que cada jefatura respondería a las necesidades de su personal como mejor le parezca. Esta improvisación en el relacionamiento con el recurso humano traería consecuencias nocivas para las colaboradoras y los colaboradores, ya que al no existir un protocolo de actuación respecto de la entrega de beneficios, este procedimiento se transformaría en algo arbitrario tal como lo señala otra de las entrevistadas cuando se le consultó si alguna vez había sentido falta de retribución por parte de la PDI a su compromiso laboral señalando que vivió esa situación en varias oportunidades, ejemplificando cuando le exigieron venir a trabajar de forma presencial en plena pandemia de Covid-19 cuando no era necesario y tenía a uno de sus hijos enfermo.

Otra entrevistada profundizó en el rol de las jefaturas y cómo este afecta la vida laboral y personal de las funcionarias y de los funcionarios que se encuentran a su cargo señalado que, si este jefe es soltero y sin hijos, pasaría todo el día en la oficina por cuanto no tienen nada más que hacer que hacer su trabajo y hacerlo bien, obligando a sus subalternos a un ritmo que los terminaría agotando a sus colaboradores, que tienen familia o actividades fuera del horario laboral que desarrollar.

La recomendación en este aspecto sería poder dotar a las funcionarias y a los funcionarios que ejercen jefaturas, de los conocimientos necesarios para gestionar a las personas bajo su mando una manera justa y racional, más allá de los sentimientos negativos o positivos que estos les puedan generar, basando la toma de decisiones en protocolos y normas por sobre las opiniones.

Un segundo aspecto de mejora sería el perfeccionar la elección de las personas que ejercen jefaturas en el laboratorio, ya que según se observó en las entrevistas, la mayor parte de estas llega a esos cargos por antigüedad y no por competencias, acción que redundaría en la problemática planteada anteriormente, tal como lo señala otra de las entrevistadas cuando se le consultó si las mujeres que llegan a esas jefaturas intermedias lo hacen por mérito o por jerarquía, indicando que para ella lamentablemente todo es jerárquico, entonces en algunas ocasiones las mujeres llegan a tener un puesto de jefatura, pero señala que normalmente si pueden poner a un hombre con mayor grado arriba de una mujer que obtenga la jefatura, siempre van a optar porque sea el hombre el que lleve la jefatura.

En el mismo tenor, se recomienda que exista paridad en la elección de cargos de poder, ya que tal como señaló anteriormente, la gran mayoría de las secciones serían lideradas por hombres, tal como lo reafirma una de las entrevistadas identificada quien indica que esa paridad no existe en el laboratorio, agregando que la distribución de las jefaturas de las secciones la ha dado lo cotidiano, la casualidad o la necesidad del caso.

Un tercer aspecto de mejora asociada al tópico “recursos humanos” tiene que ver con perfeccionar los incentivos para que el personal mejore su bienestar social y su productividad. Respecto de los que actualmente existen, serían solo de índole monetario, como el viático faena y el sobresueldo por uso de elementos nocivos, pero no serían una solución permanente para los problemas que aquejan a las

colaboradoras y a los colaboradores como la lejanía del lugar de trabajo tal como lo señala una de las entrevistadas aseverando que si a ella la cambiaran más cerca de su casa no le importaría perder el viático faena, agregando que ella cree que a los colegas que viven muy lejos, tampoco les interesaría el viático versus la comodidad de vivir cerca de su trabajo.

Por su parte, otra entrevistada apuntó a la salud mental y física como un incentivo no monetario con el cual se podría trabajar señalando que el profesional o el funcionario que tiene una vida de salud mental buena, va a trabajar con mejor ánimo, con un mejor compromiso, al igual que el estado físico, agregando que si hay alguna normativa permita tener espacios para desarrollar actividad física, también funcionaría bien.

El último aspecto de mejora asociada al tópico "recursos humanos" tiene que ver con celebrar de manera equitativa los logros de los hombres y mujeres funcionarios del LACRIM Central, ya que actualmente no existiría la instancia para valorar los éxitos profesionales de las colaboradoras y de los colaboradores del laboratorio, tal como lo señala una de las entrevistadas indicando que a nivel del LACRIM nunca ha visto que celebren algo, ya sea de hombre o de mujer, agregando que en la intranet ha visto funcionarios, pero no del laboratorio.

En este contexto, una recomendación sería integrar a las funcionarias y a los funcionarios del laboratorio al programa denominado "Incentivos no Monetarios" llevado a cabo por personal de la Plana

Mayor de la JENAPERS, donde se premia a las unidades de la PDI que realizan una labor destacada durante el año. A ellos se les entregó como premio la posibilidad de elegir un curso de capacitación a ser realizado dentro de la jornada laboral, por un valor de \$300.000 y cuyo propósito es potenciar el desarrollo profesional en materias propias de su área de desempeño.

Respecto de las víctimas y victimarias, se plantea como acción de mejora, la integración de la perspectiva de género a los procesos de calidad. Esto con la finalidad de que se certifique cada uno de los servicios que presta el LACRIM Central, evitando cualquier posibilidad de victimización secundaria al momento de efectuar una pericia. De esta manera se elevaría el estándar existente, por cuanto ya no solo sería un enfoque puesto en la gestión de calidad, sino también en materias de derechos humanos e igualdad de género.

8. Hallazgos:

A través de los documentos obtenidos en la revisión documental, se observó que la PDI contaría con una política permanente de incorporación de las mujeres a los más diversos ámbitos del quehacer policial, con medidas concretas que se incluyen en su plan estratégico 2017-2022 donde se establece el "Fortalecimiento del Capital Humano" como uno de sus Pilares Estratégicos de Desarrollo. En ese marco, se adoptaron una serie de medidas, como por ejemplo la Orden General N° 2641, del 27 de septiembre del 2019, que dispuso la creación del Departamento X: Derechos Humanos y Equidad de Género, cuya misión es asesorar, ejecutar, colaborar, diseñar e implementar en coordinación con las instituciones y organismos extrainstitucionales las políticas, estrategias, planes, programas e

instrumentos en la PDI en materia de Derechos Humanos y equidad de género (PDI, 2019).

Respecto del objetivo de la estrategia, esta buscaría acortar la brecha entre hombres y mujeres, dando igualdad de oportunidades, visualizando las problemáticas específicas que les afectarían a las mujeres y otorgando una protección real para la carrera funcionaria de ambos géneros. Respecto del periodo que abarca la estrategia, la equidad de género figura desde el año 2017 en su plan 2017-2022 en el que se establece el "Fortalecimiento del Capital Humano" siendo aplicada en la totalidad de la institución.

En cuanto población objetivo-directa estas serían las mujeres de la institución, sin embargo, esta política se extendería transversalmente a todo el cuerpo policial de PDI, puesto que se comprende que la equidad de género debe ser una medida que atraviese todas las relaciones sociales e intersubjetivas y que configure una nueva visión del mundo.

En este sentido, cabe destacar los resultados que quedan a la luz en esta investigación considerando las conclusiones que arrojaría la encuesta aplicada, así como también la interpretación del proceso de entrevistas. Estos serían, al menos, los siguientes en adelante expuestos:

8.1. La equidad importa

De la totalidad de las encuestadas y de los encuestados el **76,9%** señaló conocer el concepto de perspectiva de género, cifra que aumentó al **82,8%** cuando indicaron que la igualdad de género es muy importante o relativamente para ellos. Estas cifras darían cuenta

de un conocimiento, al menos desde lo conceptual, por parte de las colaboradoras y de los colaboradores del LACRIM Central, visibilizando además que la temática en cuestión sería relevante para ellos, más allá de su género.

8.2. Nula capacitación

Cuando se les consultó a las funcionarias y a los funcionarios del LACRIM Central, si han sido capacitados en género, la respuesta fue abrumadora. El **99,3%** señaló que no habrían recibido ningún tipo de formación al respecto, lo cual repercutió, por ejemplo, en el limitado conocimiento respecto de la misión del el "Departamento X Derechos Humanos y Equidad de Género", donde el **79,1%** señaló no saber a qué se dedica dicho departamento. Otro efecto colateral de la nula capacitación sería la opinión de las funcionarias y los funcionarios respecto al trabajo que estaría realizando la PDI para fomentar la igualdad de género al interior de la institución, ya que el **51,5%** de las encuestadas y de los encuestados indicó que se debería hacer un poco o mucho más respecto a este punto.

8.3. La igualdad de género un tema pendiente

De las funcionarias y los funcionarios encuestados, **11** mujeres revelaron haber sido víctima de discriminación de género al interior de la PDI, dato relevante cuando se observó que otros **16** señalaron no saber si habían sido víctimas de este flagelo, correspondiendo a **09** mujeres y **07** hombres, resultados que coincidirían con la posible falta de capacitación del personal del LACRIM Central, los cuales no contarían con las herramientas necesarias para reconocer su calidad de víctimas ni para afrontar las repercusiones de condición.

En el mismo tenor, el **76,9%** de las encuestadas y de los encuestados manifestó que no ha leído el Protocolo contra el Maltrato Laboral,

Acoso Laboral y/o Acoso Sexual diseñado por la PDI, dejando en evidencia que las víctimas no tendrían conocimiento de las herramientas existentes para denunciar a sus agresores.

8.4. Estrategias de género mal implementadas en el LACRIM Central

Pero la mala implementación de las estrategias no se reduciría solo al Protocolo contra el Maltrato Laboral, Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, sino a todas las estrategias, ya que el **82,1%** de las encuestadas y de los encuestados indicó no conocer el lenguaje inclusivo, el **91%** indicó no conocer la paridad y gestión del talento, el **99,3%** indicó no conocer la educación continua sobre género, el **76,1%** indicó no conocer la inclusión de mujeres en equipos tácticos y el **77,6%** indicó no conocer el protocolo contra el maltrato laboral. Las cifras presentadas permiten plantear que no habría existido una planificación por parte de las autoridades de la PDI a la hora de instruir a las funcionarias y a los funcionarios del LACRIM Central respecto de sus estrategias de género, dejando en evidencia graves carencias en sus sistemas de comunicación interna, ya que tal como se señaló en la revisión documental, cualquier personal de la PDI puede acceder a la normativa mediante la intranet institucional, no obstante el desconocimiento generalizado en las materias de género sería real y uno de los factores sería el desuso de la citada plataforma digital.

8.5. Aspectos Positivos

De todas las estrategias de género, la única que sería popular dentro del LACRIM Central fue la de maternidad y lactancia, donde un **56%** de las encuestadas y de los encuestados señaló tener conocimiento sobre la misma. Esto en parte se debe a que el **74,6%** de las encuestadas y de los encuestados manifestó tener hijos, situación que acerca de forma natural a las madres y padres del laboratorio a esta

estrategia, la cual fue considerada como la más relevante por parte de las encuestadas y de los encuestados, alcanzando **30,6%** de las preferencias.

Otro aspecto positivo es que el **42,5%** de las encuestadas y de los encuestados estaría en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación que indicó que en el LACRIM Central el género influye en la valoración laboral contra el **28,4%** que manifestó estar de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación, lo cual indicó que la mayoría comprende que el género no es un factor que influya en la percepción de valoración por parte de las funcionarias y funcionarios del LACRIM Central respecto al trabajo desempeñado.

Así mismo, el **50,7%** de las encuestadas y de los encuestados estaría en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación que indicó que en el LACRIM Central el género influye en el rendimiento, contra el **20,9%** que manifestó estar de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación.

Esta percepción que señaló que el género no es relevante en el LACRIM Central al momento de evaluar a las funcionarias y de los funcionarios, también se reflejó en el compromiso laboral, ya que el **48,5%** de las encuestadas y de los encuestados estuvo en desacuerdo con la afirmación que indicó que en el LACRIM Central el género influye en el compromiso laboral contra el **24,4%** que manifestó estar de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación.

Por último, cuando se observó si el género incide en la apreciación de las y los líderes del LACRIM Central, el **38,8%** de las encuestadas y de los encuestados estuvo en desacuerdo con la afirmación que indicó que en el LACRIM Central el género influye en la apreciación de las y los líderes contra el **29,9%** que manifestó estar de acuerdo o muy de

acuerdo con esta afirmación. Sin embargo, al disgregar la respuesta entre hombres y mujeres, se observó que para las mujeres el género si influye en la apreciación de las y los líderes, por cuanto **23** mujeres estuvieron de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación, correspondiendo al **37,1%** de las mujeres que respondieron esta pregunta contra el **33,9%** que indicó estar en desacuerdo o muy en desacuerdo con esta aseveración.

8.6. Conclusiones preliminares de la encuesta

En este acercamiento, se observó las respuestas de los hombres y las mujeres del LACRIM Central, concluyendo que a pesar del legítimo interés del personal por los conceptos asociados al enfoque de género, no sería suficiente con la motivación manifestada, ya que existiría un bajo nivel de conocimiento de las herramientas dispuestas por la PDI para disminuir la brecha de género, producto de una inexistente capacitación en la materia y de obsoletos medios de comunicación internos. Lo anterior no solo darían como resultado la ineficacia del paquete de estrategias de género diseñadas por las expertas y de los expertos, sino que dejaría expuestas a las víctimas de discriminación, ya que estas no pueden enfrentar este flagelo y peor aún en casos específicos ni siquiera se pueden reconocer como víctimas.

Alguno de los aspectos positivos de los resultados de la encuesta, estarían relacionados con percepción de equidad a la hora de evaluar el desempeño de las funcionarias y de los funcionarios del LACRIM Central más allá de su género, lo cual podría estar relacionado con uno de los aspectos más críticos en cualquier empresa o entidad pública, vale decir la brecha salarial, que en el caso del LACRIM Central es inexistente, ya que los sueldos responden a grados y escalafones y no al género.

Otro punto destacable es que a pesar de los factores ya mencionados que impiden el acercamiento a las estrategias de género de la PDI, las funcionarias y de los funcionarios habrían realizado un esfuerzo personal por conocer la estrategia de maternidad y lactancia, por cuanto la mayoría de las encuestadas y de los encuestados serían padres y esta temática es la más relevante para ellos a la hora de hablar de enfoque de género.

Finalmente, una de las interrogantes abiertas, es porqué el género cobra importancia para las mujeres cuando se habla de apreciación de los líderes, ya que estas manifiestan una opinión distinta a la de los hombres en la encuesta indicando que este concepto sería relevante a la hora de ser valorados por sus jefaturas. Este punto ya se profundizó en las entrevistas semiestructuradas, siendo uno de los factores más importantes el hecho que de las **17** secciones del LACRIM Central, solo **05** estuvieron lideradas por mujeres, lo que condicionaría a las mujeres a relacionarse con hombres en sus jefaturas directas implicando un sesgo en la apreciación de estas respecto de sus líderes.

9. Conclusiones

A través de la presente investigación, se estableció mediante la técnica de revisión documental que la PDI cuenta con 07 estrategias específicas, las cuales se extrajeron de los 38 documentos revisados y contrastados con el marco conceptual, describiendo cada una de ellas conforme al primer objetivo específico planteado.

Posteriormente, se aplicó una encuesta a 134 personas, desglosados en 62 mujeres y 72 hombres, de todos los escalafones de la PDI, correspondiendo

al 58% de las funcionarias y de los funcionarios que se encontraban en condición de contestar la encuesta.

Posteriormente, se realizó un exhaustivo análisis de todas las dimensiones asociadas a la implementación de la estrategia de equidad de género de la PDI en el LACRIM Central, observando este fenómeno desde diferentes perspectivas, acción que permitió concluir que la implementación sería incompleta.

La incorporación del enfoque de género en el laboratorio sería imperceptible, no solo desde el desconocimiento de los conceptos fundamentales de género por parte de las funcionarias y de los funcionarios, si no también desde sus propios protocolos de actuación, los cuales habrían contemplado la perspectiva de género como un elemento fundamental a la hora de certificar sus procesos.

De esta forma, cada uno de los trabajos realizados, ya sea en los sitios de suceso o por medio de los servicios periciales que ofrece el LACRIM Central, estarían desprovistos de una mirada feminista sólida, y solo en algunos casos, el interés de las funcionarias y de los funcionarios permitiría que estos realicen algún tipo de excepción en el trato con las víctimas de delitos violentos. No obstante, estas acciones serían intuitivas y carecerían de un sustento académico que les permitiera satisfacer las necesidades tanto de las víctimas como de las victimarias, consiguiendo en muchos casos revictimizar a estas personas.

Por otra parte, los hallazgos de la encuesta fueron una aproximación al estado de la implementación de las estrategias de género en el LACRIM

Central, estableciendo que la equidad sería un tema significativo para las funcionarias y los funcionarios, que la capacitación en materia de género sería nula, que la igualdad de género estaría lejos de concretarse y que las estrategias de género habrían sido mal implementadas.

No obstante lo anterior, se encontraron algunos aspectos positivos como la popularidad de la estrategia de maternidad y lactancia y que el género no sería un factor preponderante a la hora de valorar las capacidades laborales de las funcionarias y de los funcionarios del laboratorio.

Por otra parte, a lo largo de este trabajo, se estableció que la cultura del LACRIM Central respondería a los mismos patrones que la mayoría de las policías, predominando los valores androcéntricos y comprobando que la inclusión de la mujer respondería a estrategias comunicacionales y no a una política sólida que permita eliminar los sesgos de género y conseguir la ansiada paridad.

En ese sentido, se analizaron las potenciales falencias en los medios de comunicación internos y externos de la PDI, cuya estrategia comunicacional les ha servido para posicionarse como una de las instituciones más creíbles dentro del país, sin embargo, habría generado un daño colateral, por cuanto adolecerían de credibilidad dentro de sus mismos funcionarios, los cuales criticaron el hecho de que la mujer se transforme en un objeto comunicacional, por sobre un elemento fundamental en su orgánica.

La situación actual del LACRIM Central sería preocupante, por cuanto se observó que los puestos de poder estarían en manos de los hombres y que estos favorecerían a sus pares masculinos desde esos lugares de privilegio, relegando a la mujer a un segundo plano, no solo desde la obtención de

beneficios, sino también desde el cuestionamiento del conocimiento científico técnico.

Otro aspecto para considerar del estado del arte del LACRIM Central respecto a la perspectiva de género, dio cuenta de la relegación de las mujeres que no son detectives. Esta discriminación asociada a la teoría feminista de la interseccionalidad, no se daría solo por parte de los hombres, sino fue observada de forma constante entre las mujeres y aumentaría a medida que los escalafones se distancian en cuanto a jerarquía y grado.

Lo mismo pasa con las mujeres embarazadas, ya que esta situación se volvería un punto de inflexión en sus carreras funcionarias, siendo desechadas por las jefaturas producto de su priorización por la vida familiar, y en algunos casos transformándose en una moneda de cambio para obtener beneficios y perpetuar la cultura machista dentro del laboratorio.

En conclusión, esta investigación permitió establecer que las estrategias de género aplicadas en LACRIM Central de la PDI no incidirían en la erradicación de toda forma de discriminación en la esfera de la atención policial por cuanto la implementación de estas es un acto que no se concretaría de manera eficiente.

Finalmente, es dable señalar que, dentro de esta investigación, se entregaron una serie de recomendaciones enmarcadas en acciones de mejora, las cuales podrían favorecer una correcta implementación de las estrategias de género, sin embargo, el detalle de estas es menester de otro trabajo, ya que por razones de tiempo y de extensión, solo se enunciaron algunos caminos que se podrían recorrer.

La misma situación ocurre respecto de un contacto con las autoridades a cargo de la temática de género de la PDI, situación que no fue abordada en este trabajo y que sería sumamente enriquecedora, dado que realizar un conversatorio con estos especialistas sería la oportunidad ideal para plantear

las interrogantes surgidas en esta investigación y ayudar a solidificar el género como un pilar estratégico dentro del plan de modernización de la PDI, considerando el LACRIM Central como un elemento de vital importancia para lograr el anhelado proceso de transversalización e institucionalización de género.

10. Bibliografía

Alfama, E. (2017). ¿Transformado el Estado? Avances y obstáculos en la implementación del mainstreaming de género. Tesis de doctorado en políticas públicas y transformación social, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona.

Barrantes, L; Jiménez, R; Torres, J. & Zamora, L. (1999). "Confusiones y contradicciones en la identidad genérica de las fuerzas policiales en Centroamérica". Costa Rica: HIVOS / Fundación armas para la paz y el progreso humano.

Benavente, M; Valdés A. (2014). "Políticas públicas para la igualdad de género". Programa de Educación Sexual de la Universidad de Chile. CESOLAA. Recuperado de [**https://t.ly/KsBq**](https://t.ly/KsBq)

CEPAL (2004). Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y El Caribe. 9ª Conferencia Regional de la Mujer. Recuperado de [**https://t.ly/YpoZ**](https://t.ly/YpoZ)

Comisión Europea (2004). Guía equal sobre integración de la perspectiva de género. Recuperado de [**https://t.ly/kfKa**](https://t.ly/kfKa)

Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (1997). Informe del Consejo Económico y Social correspondiente a 1997, quincuagésimo segundo período de sesiones, suplemento No. 3 A/52/3. Naciones Unidas.

Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado de [**https://t.ly/rJnqf**](https://t.ly/rJnqf)

Expósito, C. (2012). ¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España. *Investigaciones feministas*, vol. 3, 2012, p. 203-222. Disponible en:

<https://t.ly/HUKB>

European Institute for Gender Equality (2021). Gender Equality Index
Recuperado de **<https://t.ly/GeVY>**

Flores, A. (2016). Políticas públicas de igualdad de género en Chile y Costa Rica, un caso comparado. Tesis doctoral en gobierno y administración pública, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.

Fondos de la Equidad de Género (2022). Recuperado de **<https://t.ly/PKrc>**

Fuller, N., (2008). La perspectiva de género y la criminología: una relación prolífica. *Tabula Rasa*, (8), 97-110. Recuperado de **<https://t.ly/wjGqN>**

García, E. (2008). Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming, ¿De qué estamos hablando? Marco Conceptual. PNUD.

Gutiérrez, C; Coronel, E y Pérez, C. (2009) Revisión teórica del concepto de victimización secundaria. Recuperado de **<https://t.ly/S2kn>**

Hereñú, M. (2019). El machismo en la institución policial: femicidios y violencia institucional. XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Recuperado de **<https://t.ly/OHd5>**

Krippendorff, K. (1990). Metodología de análisis de contenido: teoría y práctica (1a. ed.). Paidós.

Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría de género. *Nueva Antropología*, vol. VIII, N.º 30, México.

Lara, S. (2002). La experiencia de la institucionalización de género en el contexto del Estado. Memoria del Primer Seminario Latinoamericano de

Metodologías de Capacitación en Género. Ciudad de México: Instituto Nacional de las Mujeres.

Litwin, G. and Stringer, R. (1968). Motivation and Organizational Climate. Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.

López, I. (2016). "Género en las políticas de seguridad: La integración de la perspectiva de género en las instituciones policiales de América Latina y El Caribe". Madrid: Eurososocial.

Lutz, H. (2010). "Los límites de la europeidad. Las mujeres inmigrantes en la fortaleza Europa: Nación, diversidad y género". Perspectivas críticas, p. 89-132, Barcelona: Anthropos.

Millett, K. (1996). Política Sexual. Madrid, Cátedra. Recuperado de [**https://t.ly/1h6g**](https://t.ly/1h6g)

Oficina Internacional del Trabajo (2019) Un paso decisivo a la igualdad de género, en pos de un mejor futuro del trabajo para todos. Recuperado de [**https://t.ly/ss2d**](https://t.ly/ss2d)

Orden General N.º 2.136 de la Inspectoría General de la Policía de Investigaciones de Chile. Recuperado de [**https://t.ly/k0qZ**](https://t.ly/k0qZ)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2019) The Social Institutions and Gender Index. Recuperado de [**https://t.ly/vxe**](https://t.ly/vxe)

PDI Chile (2021). Cuenta Pública 2021 de la Policía de Investigaciones de Chile. Disponible en [**https://t.ly/H3WG**](https://t.ly/H3WG)

PDI Chile (2022). Cuenta Pública 2022 de la Policía de Investigaciones de Chile. Disponible en [**https://t.ly/ODHUr**](https://t.ly/ODHUr)

PDI Chile (2022). Sitio oficial de la Policía de Investigaciones de Chile. Disponible en [**https://t.ly/rXXa**](https://t.ly/rXXa)

Sánchez, M. (2004) La mujer en la teoría criminológica Disponible en **<https://t.ly/QGI1>**

Sirimarco, M. (2004). Marcas de género, cuerpos de poder. Discursos de producción de masculinidad en la conformación del sujeto policial. En Cuadernos de Antropología Social. Recuperado de **<https://t.ly/c9j6>**

Strauss, A; Corbin, J. (1998). Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Tarrés, M.L. (2001). Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social. Recuperado de **<https://t.ly/S6b1>**

United Nations (1997). Report of the Fourth World Conference on Women. Naciones Unidas, Nueva York. Recuperado de **<https://t.ly/lpwT>**

UNESCO (2014). Plan de acción de la UNESCO para la prioridad "Igualdad de género" (2014-2021). Documentos estratégicos complementarios del 37 C/4 y el 37 C/5 Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Recuperado de **<https://t.ly/LFRi>**

UN Women (2022). Gender Equality Glossary. Disponible en: **<https://t.ly/MDFs>**

UN Women (2022). Gender-Mainstreaming. Disponible en **<https://t.ly/rIoA>**

Taylor S; Bogdan, R. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona: Editorial Piados. Recuperado de **<https://t.ly/ZS1Xw>**

The World Economic Forum (2021). Global Gender Gap Report 2021

Viveros, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género. Recuperado de [**https://t.ly/BwbFB**](https://t.ly/BwbFB)

Yin, R. (2003). Case study research and applications. Design and Methods [**https://t.ly/aow**](https://t.ly/aow)

Suarez, A. (2014). La Representación de la Mujer y los Ideales del Pensamiento Colombiano de Finales del Siglo XIX y Comienzos del Siglo XX: la Metáfora de la Falsa Inclusión. Recuperado de [**https://t.ly/cl26**](https://t.ly/cl26)

Zepeda, J. (2005). Definición y concepto de la no discriminación. Artículo publicado en la revista el cotidiano. Recuperado de [**https://t.ly/4GhZ**](https://t.ly/4GhZ)

11. Anexos

a. Resultados del análisis documental

PALABRA	CONCEPTO	NOMBRE DEL DOCUMENTO	TIPO DE DOCU	FECHA	CATEGORÍA	AUTOR
MUJER	NO DISCRIMINACIÓN	DECRETO N°789	DECRETO	27-10-1989	DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA	MINISTERIO DE RREE
MUJER	TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO	CARTA DE ACUERDO	CONVENIO	13-06-1992	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	PREFECTURA COYAHIQUE
MUJER	INSTITUCIONALIZACIÓN DE GÉNERO	DECRETO N°1640	DECRETO	23-09-1998	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	MINISTERIO DE RREE
MUJER	INSTITUCIONALIZACIÓN DE GÉNERO	CIRCULAR N°11	CIRCULAR GENERAL	01-08-2006	INCLUSIÓN DE LA MUJER	INSPECTORÍA GENERAL
MUJER	TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO	CARTA DE ACUERDO	CONVENIO	17-05-2011	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	SERNAM
FUNCIONARIA	NO DISCRIMINACIÓN	CIRCULAR N°1	CIRCULAR GENERAL	29-01-2012	DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA	INSPECTORÍA GENERAL
MATERNIDAD	NO DISCRIMINACIÓN	CIRCULAR N°9	CIRCULAR GENERAL	07-11-2012	DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA	INSPECTORÍA GENERAL
MUJER	TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO	RESOLEX N°0432	RESOLEX	07-03-2014	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	SERNAM
MUJER	IGUALDAD DE GÉNERO	RESOLEX N°73	CONVENIO	13-03-2015	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	JEFATURA DE JURÍDICA
GÉNERO	INSTITUCIONALIZACIÓN DE GÉNERO	RESOLEX N°3	RESOLEX	05-01-2017	PERSPECTIVA DE GÉNERO	DIRECCIÓN GENERAL
MUJER	TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO	RESOLEX N°144	RESOLEX	03-05-2017	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	DIRECCIÓN GENERAL
MUJER	TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO	RESOLEX N°132	RESOLEX	17-05-2017	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	DIRECCIÓN GENERAL
MUJER	TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO	INTERSECTORIAL DE FEMICIDIOS	CONVENIO	24-08-2017	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	MINISTERIO DEL INTERIOR
MUJER	TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO	CIRCULAR N°4	CIRCULAR GENERAL	05-10-2017	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	INSPECTORÍA GENERAL
MUJER	TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO	RESOLEX N°304	RESOLEX	06-10-2017	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	DIRECCIÓN GENERAL
GÉNERO	INSTITUCIONALIZACIÓN DE GÉNERO	RESOLEX N°293	RESOLEX	06-10-2017	PERSPECTIVA DE GÉNERO	JEFATURA DE JURÍDICA
MATERNIDAD	NO DISCRIMINACIÓN	RESOLEX N°331	RESOLEX	09-11-2017	PERSPECTIVA DE GÉNERO	DIRECCIÓN GENERAL
MUJER	TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO	RESOLEX N°262	RESOLEX	23-08-2018	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	DIRECCIÓN GENERAL
MUJER	EQUIDAD DE GÉNERO	RESOLEX N°343	RESOLEX	19-12-2018	ACOSO CONTRA LA MUJER	DIRECCIÓN GENERAL
MUJER	EQUIDAD DE GÉNERO	RESOLEX N°19	RESOLEX	23-01-2019	ACOSO CONTRA LA MUJER	DIRECCIÓN GENERAL
MUJER	TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO	RESOLEX N°117	RESOLEX	23-05-2019	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	DIRECCIÓN GENERAL
INCLUSIVO	INSTITUCIONALIZACIÓN DE GÉNERO	ORDEN GENERAL N°2602	ORDEN GENERAL	19-06-2019	PERSPECTIVA DE GÉNERO	DIRECCIÓN GENERAL
IGUALDAD	INSTITUCIONALIZACIÓN DE GÉNERO	ORDEN GENERAL N°2612	ORDEN GENERAL	30-08-2019	PERSPECTIVA DE GÉNERO	DIRECCIÓN GENERAL
MUJER	TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO	RESOLEX N°253	RESOLEX	23-09-2019	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	DIRECCIÓN GENERAL
GÉNERO	INSTITUCIONALIZACIÓN DE GÉNERO	ORDEN GENERAL N°2614	ORDEN GENERAL	27-09-2019	PERSPECTIVA DE GÉNERO	DIRECCIÓN GENERAL
MATERNIDAD	NO DISCRIMINACIÓN	CIRCULAR N°12	CIRCULAR GENERAL	15-11-2019	DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA	INSPECTORÍA GENERAL
MUJER	TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO	RESOLEX N°416	RESOLEX	17-12-2019	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	DIRECCIÓN GENERAL
FUNCIONARIA	NO DISCRIMINACIÓN	CIRCULAR N°1	CIRCULAR GENERAL	09-03-2020	DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA	DIRECCIÓN GENERAL
MUJER	TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO	RESOLEX N°267	RESOLEX	20-10-2020	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	DIRECCIÓN GENERAL
MUJER	NO DISCRIMINACIÓN	RESOLEX N°355	RESOLEX	05-11-2020	DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA	DIRECCIÓN GENERAL
MUJER	TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO	RESOLEX N°53	RESOLEX	12-02-2021	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	DIRECCIÓN GENERAL
IGUALDAD	INSTITUCIONALIZACIÓN DE GÉNERO	ORDEN GENERAL N°2687	ORDEN GENERAL	17-05-2021	PERSPECTIVA DE GÉNERO	DIRECCIÓN GENERAL
ACOSO	INSTITUCIONALIZACIÓN DE GÉNERO	PROCEDIMIENTO TRA-P-02	PROCEDIMIENTO	17-06-2021	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	DIRECCIÓN GENERAL
ACOSO	INSTITUCIONALIZACIÓN DE GÉNERO	ORDEN GENERAL N°2697	ORDEN GENERAL	17-06-2021	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	DIRECCIÓN GENERAL
MUJER	NO DISCRIMINACIÓN	RADIOGRAMA N°41	RADIOGRAMA	23-06-2021	DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA	INSPECTORÍA GENERAL
FUNCIONARIA	NO DISCRIMINACIÓN	DICTAMEN E12727IN21	DICTAMEN	06-08-2021	DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA	CONTRALORÍA GENERAL
MUJER	TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO	RESOLEX N°28	RESOLEX	24-01-2022	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	DIRECCIÓN GENERAL
MUJER	TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO	RESOLEX N°171	RESOLEX	30-05-2022	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	DIRECCIÓN GENERAL

PALABRA	Cuenta de PALABRA
ACOSO	2
FUNCIONARIA	3
GÉNERO	3
IGUALDAD	2
INCLUSIVO	1
MATERNIDAD	3
MUJER	24

CONCEPTO	Cantidad
EQUIDAD DE GÉNERO	2
IGUALDAD DE GÉNERO	1
INSTITUCIONALIZACIÓN DE GÉNERO	10
NO DISCRIMINACIÓN	9
TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO	16

TIPO DE DOCUMENTO	Cuenta de TIPO DE DOCUMENTO
CIRCULAR GENERAL	6
CONVENIO	4
DECRETO	2
DICTAMEN	1
ORDEN GENERAL	5
PROCEDIMIENTO	1
RADIOGRAMA	1
RESOLUCIÓN EXENTA	18

CATEGORÍA	Cuenta de CATEGORÍA
ACOSO CONTRA LA MUJER	2
DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA	8
INCLUSIÓN DE LA MUJER	1
PERSPECTIVA DE GÉNERO	7
VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	20

AUTOR	Cuenta de AUTOR
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	1
DIRECCIÓN GENERAL	23
INSPECTORÍA GENERAL	6
JEFATURA DE JURÍDICA	2
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES	2
MINISTERIO DEL INTERIOR	1
PREFECTURA COYAHIQUE	1
SERNAM	2

b. Resultados de la encuesta

Género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	72	53,7	53,7	53,7
Femenino	62	46,3	46,3	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Tipo de Cargo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Oficial Policial Profesional de Línea	5	3,7	3,7	3,7
Oficial Policial Profesional	13	9,7	9,7	13,4
Profesional Perito	99	73,9	73,9	87,3
Profesional	8	6,0	6,0	93,3
Técnico	2	1,5	1,5	94,8
Asistente Administrativo	1	0,7	0,7	95,5
Asistente Policial	6	4,5	4,5	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Tramo de Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Entre 25 y 29	6	4,5	4,5	4,5
Entre 30 y 39	24	17,9	17,9	22,4
Entre 40 y 49	73	54,5	54,5	76,9
Entre 50 y 59	27	20,1	20,1	97,0
Entre 60 y 69	4	3,0	3,0	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Años en LACRIM

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Entre 0 y 5	26	19,4	19,4	19,4
Entre 6 y 10	14	10,4	10,4	29,9
Entre 11 y 15	23	17,2	17,2	47,0
Entre 16 y 20	64	47,8	47,8	94,8
Entre 21 y 25	5	3,7	3,7	98,5
Entre 26 y 30	2	1,5	1,5	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Nivel de educación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Doctorado	1	0,7	0,7	0,7
Magíster	20	14,9	14,9	15,7
Diplomado	8	6,0	6,0	21,6
Profesional con Licenciatura (Pregrado)	26	19,4	19,4	41,0
Profesional	67	50,0	50,0	91,0
Técnico profesional	5	3,7	3,7	94,8
Licenciatura en Enseñanza Media	7	5,2	5,2	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Número de Hijos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	35	26,1	26,1	26,1
2	50	37,3	37,3	63,4
3	14	10,4	10,4	73,9
4 o más	1	0,7	0,7	74,6
0	34	25,4	25,4	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Conoce perspectiva de género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	103	76,9	76,9	76,9
No	31	23,1	23,1	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Qué importancia tiene para usted la igualdad de género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy importante	80	59,7	59,7	59,7
Relativamente importante	31	23,1	23,1	82,8
Ni importante, ni poco importante	14	10,4	10,4	93,3
Poco importante	5	3,7	3,7	97,0
Nada importante	2	1,5	1,5	98,5
No lo sé	2	1,5	1,5	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Conoce Misión del Depto. DDHH

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	28	20,9	20,9	20,9
No	106	79,1	79,1	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Recibió capacitación perspectiva de género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	1	0,7	0,7	0,7
No	133	99,3	99,3	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Cuál afirmación describe mejor el trabajo que la institución debería hacer

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
La PDI debería hacer mucho más	49	36,6	36,6	36,6
La PDI debería hacer un poco más	20	14,9	14,9	51,5
La PDI está haciendo lo que debería	41	30,6	30,6	82,1
La PDI está haciendo mucho más de lo que debería	2	1,5	1,5	83,6
No lo sé	22	16,4	16,4	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Leído el Protocolo contra el Maltrato Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	31	23,1	23,1	23,1
No	103	76,9	76,9	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Conoce la estrategia de género denominada Lenguaje Inclusivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	24	17,9	17,9	17,9
No	110	82,1	82,1	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Conoce la estrategia Paridad de género y gestión del talento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	12	9,0	9,0	9,0
No	122	91,0	91,0	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Conoce la estrategia Maternidad y lactancia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	75	56,0	56,0	56,0
No	59	44,0	44,0	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Conoce la estrategia Educación continua sobre género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	1	0,7	0,7	0,7
No	133	99,3	99,3	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Conoce la estrategia Inclusión de mujeres operativos tácticos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	32	23,9	23,9	23,9
No	102	76,1	76,1	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Conoce la estrategia Protocolo contra el Maltrato Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	30	22,4	22,4	22,4
No	104	77,6	77,6	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Estrategia de género más relevante en la PDI

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Lenguaje Inclusivo	2	1,5	1,5	1,5
Paridad de género y gestión del talento	5	3,7	3,7	5,2
Maternidad y Lactancia para el personal institucional	41	30,6	30,6	35,8
Educación continua sobre género	1	0,7	0,7	36,6
Inclusión de mujeres en equipos operativos tácticos	11	8,2	8,2	44,8
Protocolo contra el Maltrato Laboral, Acoso Laboral y/o Acoso Sexual de la PDI	33	24,6	24,6	69,4
No conozco ninguna estrategia de género aplicada en la PDI	41	30,6	30,6	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Ha sido víctima de discriminación de género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	11	8,2	8,2	8,2
No	107	79,9	79,9	88,1
3	16	11,9	11,9	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Mujer u hombre influye en el rendimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	11	8,2	8,2	8,2
De acuerdo	17	12,7	12,7	20,9
Ni en desacuerdo, ni en desacuerdo	31	23,1	23,1	44,0
En desacuerdo	39	29,1	29,1	73,1
Muy en desacuerdo	29	21,6	21,6	94,8
No lo sé	7	5,2	5,2	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Mujer u hombre influye en la valoración laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	10	7,5	7,5	7,5
De acuerdo	28	20,9	20,9	28,4
Ni en desacuerdo, ni en desacuerdo	30	22,4	22,4	50,7
En desacuerdo	37	27,6	27,6	78,4
Muy en desacuerdo	20	14,9	14,9	93,3
No lo sé	9	6,7	6,7	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Ser mujer u hombre influye en la percepción de compromiso laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	11	8,2	8,5	8,5
De acuerdo	23	17,2	17,7	26,2
Ni en desacuerdo, ni en desacuerdo	25	18,7	19,2	45,4
En desacuerdo	42	31,3	32,3	77,7
Muy en desacuerdo	23	17,2	17,7	95,4
No lo sé	6	4,5	4,6	100,0
Total	130	97,0	100,0	
Sistema	4	3,0		
Total	134	100,0		

Mujer u hombre influye en la apreciación de los líderes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	12	9,0	9,0	9,0
De acuerdo	28	20,9	20,9	29,9
Ni en desacuerdo, ni en desacuerdo	33	24,6	24,6	54,5
En desacuerdo	33	24,6	24,6	79,1
Muy en desacuerdo	19	14,2	14,2	93,3
No lo sé	9	6,7	6,7	100,0
Total	134	100,0	100,0	

c. Aspectos éticos, preguntas y caracterización de las entrevistas

ASPECTO ÉTICO	CONCEPCIÓN
VOLUNTARIEDAD	Al ejecutar la encuesta o la entrevista, cada participante será informado en detalle de las características del estudio y los procedimientos utilizados.
CONFIDENCIALIDAD	Para efectos de este estudio se resguardará la identidad de las personas, ya que no se registrarán datos sensibles como RUT o nombre completo resguardando el anonimato de las fuentes.
BENEFICIOS A LA SOCIEDAD	Esta investigación permitirá generar información relevante sobre un tema que a nivel institucional se encuentra poco estudiado, y que sí mismo constituye un insumo valioso para la Policía de Investigaciones de Chile.
MINIMIZACIÓN DEL DAÑO	En cuanto a la revisión de documentos, estos serán obtenidos con autorización del Jefe Nacional de Criminalística, del cual depende el LACRIM Central de la PDI y su uso involucra especial cuidado en la interpretación de lo hallado y en la referenciación de estos.

GUIÓN ENTREVISTA INDIVIDUAL SEMIESTRUCTURADA

DIMENSIÓN	CANTIDAD DE PREGUNTAS
CULTURA ORGANIZACIONAL	8
CARACTERÍSTICAS DE LA ESTRATEGIA	6
ASPECTOS CRÍTICOS	6
ACCIONES DE MEJORA	6

Información general

- ¿Cuál es su edad?
- ¿Cuál es su nivel de formación profesional?
- ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en Laboratorio de Criminalística Central?
- ¿Cuál es el cargo que ocupa?
- ¿Cuál es su grado y escalafón que ocupa?
- ¿Cuál es su estado civil?
- ¿Cuántos hijos tiene?

LISTA DE PREGUNTAS

1. ¿Cree UD. que la PDI sensibiliza a los funcionarios del LACRIM CENTRAL sobre la equidad de género? ¿Por qué?
2. ¿Cree UD. que los hombres y mujeres funcionarios del LACRIM CENTRAL tienen las mismas obligaciones y oportunidades? ¿Por qué?
3. ¿Cree UD. que la PDI sensibiliza a los funcionarios del LACRIM CENTRAL sobre el uso de lenguaje sexista y comentarios peyorativos que refuercen roles de género? ¿Por qué?
4. ¿Cree UD. que la PDI celebra de manera equitativa los logros de los hombres y mujeres funcionarios del LACRIM CENTRAL? ¿Por qué?
5. ¿Cree UD. que la PDI aplica mecanismos de retroalimentación para supervisar la adecuación e impacto de sus estrategias de género? ¿Por qué?

6. ¿Cree UD. que en el LACRIM CENTRAL se escucha a las funcionarias para identificar sus necesidades laborales y personales específicas? ¿Por qué?
7. ¿Cree UD. que las mujeres en la PDI reciben igualdad de trato sin importar, cargo, grado o escalafón? ¿Por qué?
8. ¿Cree UD. que la PDI trabaja para eliminar los obstáculos que impiden el crecimiento de sus colaboradoras en el LACRIM CENTRAL, como las estructuras jerárquicas regidas por la idea de que los hombres tienen que dirigir? ¿Por qué?
9. ¿Cree UD. que en el LACRIM CENTRAL se garantiza que el ascenso laboral se base en méritos y no en elecciones personales? ¿Por qué?
10. ¿Cree UD. que ha sido víctima de discriminación de género en el LACRIM CENTRAL? ¿Por qué?
11. ¿Cree UD. que el LACRIM CENTRAL existe un compromiso real con la no discriminación? ¿Por qué?
12. Según su experiencia ¿Existe igualdad de salarios para puestos equivalentes en el LACRIM CENTRAL? ¿Por qué?
13. Según su experiencia ¿Existe claridad respecto de los canales para que las funcionarias puedan hacer valer sus derechos de maternidad en el LACRIM CENTRAL? ¿Por qué?
14. Según su experiencia ¿Existe los espacios adecuados para poder ejercer libremente el derecho a amamantar en el LACRIM CENTRAL? ¿Por qué?
15. ¿Cree UD. que en el LACRIM CENTRAL se garantiza que el cuidado de la infancia sea una responsabilidad equitativa para madres y padres? ¿Por qué?
16. Según su experiencia ¿Existe Una declaración de criterios o principios en el LACRIM CENTRAL respecto del acoso sexual? ¿Por qué?
17. Según su experiencia ¿Existe en el LACRIM CENTRAL un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual, que respete la confidencialidad? ¿Por qué?
18. ¿Cree UD. que en el LACRIM CENTRAL existe una estrategia de formación y comunicación respecto del acoso sexual? ¿Por qué?
19. Según su experiencia ¿Existe transparencia en los criterios para acceder a capacitaciones y cursos en el LACRIM CENTRAL? ¿Por qué?
20. Según su experiencia ¿Se promueve la participación equitativa de hombres y mujeres en capacitaciones y cursos en el LACRIM CENTRAL? ¿Por qué?
21. Según su experiencia ¿Cree que Ud. que la vida familiar o personal es prioridad en el LACRIM CENTRAL? ¿Por qué?
22. Según su experiencia ¿Existen incentivos para el personal que mejoren su bienestar social y su productividad? ¿Por qué?
23. Según su experiencia ¿Existe transparencia en los criterios para acceder a capacitaciones y cursos en el LACRIM CENTRAL? ¿Por qué?
24. Según su experiencia ¿Se promueve la participación equitativa de hombres y mujeres en capacitaciones y cursos en el LACRIM CENTRAL? ¿Por qué?

25. Según su experiencia ¿Cree que Ud. que la PDI conoce las necesidades reales del personal que trabaja en el LACRIM CENTRAL? ¿Por qué?
26. Según su experiencia ¿Cree relevante que la PDI generar nuevas políticas que garanticen la satisfacción de las colaboradoras del LACRIM CENTRAL? ¿Por qué?

d. Glosario cuadro de marco metodológico

Circular General: Documento que entrega información de conocimiento general a la totalidad de la institución.

Convenio: Acuerdo que es firmado por la PDI con otra institución a fin de desarrollar de mejor manera las labores propias de la policía.

Decreto: Resolución que toma un organismo con autoridad para ello.

Dictamen: Juicio técnico que se forma o emite sobre algo.

Orden General: Instrucción que debe ser acatada por la totalidad de los integrantes de la PDI, la cual pasa a ser parte de la normativa institucional.

Procedimiento: Actuación que se sigue mediante trámites administrativos.

Radiograma: Información enviada de un destinatario a otro usando los canales internos de la PDI.

Resolución Exenta: Acto administrativo que se tramita y autoriza en la PDI, sin mediar a la Contraloría General de la República para toma de razón.

e. Resultado de la matriz de análisis

OE-1	OE-1	OE-1	OE-1
Dimensión: Cultura Organizacional	Dimensión: Cultura Organizacional	Dimensión: Cultura Organizacional	Dimensión: Cultura Organizacional
Clima organizacional	Grupos de interés	Redes de comunicación	Machismo
La violencia estructural sería provocada por un organigrama rígido donde es más importante el escalafón al que perteneces y la antigüedad que poseas por sobre el conocimiento útil para desarrollar las tareas asignadas.	Existiría una potencial falta de conciencia de las funcionarias y de los funcionarios del LACRIM Central de la importancia de la perspectiva de género en los procesos forenses que involucran a grupos de interés.	La crítica apuntaría a la comunicación interna y a la supuesta debilidad en la gestión del conocimiento respecto de las estrategias de género, principalmente por la carencia de medios eficaces para comunicar, que promuevan la acumulación y divulgación del saber relacionado con la perspectiva de género.	Existiría una cultura machista en el LACRIM Central que afectaría a las funcionarias de este laboratorio y, por consiguiente, a los usuarios directos del sistema penal.
Se generarían conflictos dentro del LACRIM Central, producto de una excesiva valoración de las masculinidades, mediante el sexismo, donde a pesar de la evolución positiva de las funcionarias y de los funcionarios respecto a este tema, aún persistirían conductas que reforzarían los sesgos de género que perjudican el clima laboral, donde se determinó que el acoso sexual o laboral sería una realidad en el laboratorio y también afectaría el clima laboral.	Posiblemente faltaría educación formal en las funcionarias y los funcionarios del laboratorio respecto de los conceptos básicos asociados a la perspectiva de género, lo cual redundaría en una nula valoración de esta temática y en reacciones improvisadas cuando tienen que enfrentarse a situaciones críticas donde se hace imperioso poner en práctica este conocimiento.	No se habrían medido las consecuencias internas que provocaría el hecho de que se construya una imagen sobredimensionada de la realidad, utilizando a la mujer como un mero objeto comunicacional.	Otro foco constante de críticas de índole <i>patriarcal</i> serían las mujeres embarazadas.

<p>Se observó una posible falta de ánimo dentro de las funcionarias y de los funcionarios, producto de que su relación con la institución se basaría solo en el cumplimiento de metas, no existiendo una valoración de sus necesidades personales, tal como lo indicó una de las entrevistadas.</p>	<p>En los procesos de calidad que certifican cada una de las pericias realizadas por los profesionales peritos del LACRIM Central, no existiría una perspectiva de género aplicada.</p>	<p>Se observó cómo se ensalzaría a la PDI como pionera en materia de género, lo cual sería real desde los datos duros, pero desde la perspectiva de las funcionarias del LACRIM Central vendría a ser una verdad a medias.</p>	<p>El rol que asumirían algunas mujeres frente a la cultura imperante, la <i>patriarcal</i>, donde fomentaría valores androcéntricos o utilizarían una imagen más frágil.</p>
<p>Las mismas mujeres discriminarían a otras que no comparten sus escalafones, generando una brecha entre la mujer policía y el resto de las funcionarias.</p>	<p>Las funcionarias y de los funcionarios del LACRIM Central realizarían pericias sin aplicar criterios de género a mujeres víctimas de delitos sexuales, de violencia intrafamiliar y mujeres victimarias relacionadas con el homicidio de su pareja tras denunciar violencia machista.</p>	<p>Existiría una potencial "manipulación" de la realidad sería percibida por las funcionarias y crearía un efecto contrario al esperado, ya que en vez de sentirse representadas por aquellas mujeres que se estarían abriendo paso en la PDI, se connotaría la utilización de estas solo para efectos de ser apreciados por la sociedad chilena como una institución innovadora en esta materia.</p>	<p>Otra característica de la cultura machista existente en el LACRIM Central estaría relacionada con el cuestionamiento a las capacidades científico-técnicas de las profesionales que allí trabajan.</p>

OE-2	OE-2	OE-2	OE-2
Dimensión: Características de la estrategia	Dimensión: Características de la estrategia	Dimensión: Características de la estrategia	Dimensión: Características de la estrategia
Desarrollo profesional	Desarrollo personal	Necesidades prácticas y estratégicas	Empoderamiento
Inclusión de mujeres en equipos operativos tácticos.	Maternidad y Lactancia para el personal institucional.	Institucionalización de la Equidad de Género.	Lenguaje inclusivo.
Educación continua sobre género.	Protocolo contra el Maltrato Laboral, Acoso Laboral y/o Acoso Sexual de la PDI.		Paridad de género y gestión del talento.

OE-3	OE-3	OE-3	OE-3
Dimensión: Aspectos críticos de la implementación	Dimensión: Aspectos críticos de la implementación	Dimensión: Aspectos críticos de la implementación	Dimensión: Aspectos críticos de la implementación
Educación	Infraestructura	Resistencia al cambio	Control
Tantos hombres como mujeres indicaron que no habrían recibido ningún tipo de formación de género.	Se estableció que en el LACRIM Central no existe un lactario.	Se observó cómo en diferentes ocasiones las funcionarias del LACRIM Central justificaban prácticas misóginas o se mostraban contrarias a la estrategia de lenguaje inclusivo, restándole importancia al valor de este, limitando su impacto a un mero cambio de letras.	Existe una problemática real con los métodos de control que permitieran auditar la correcta aplicación de las medidas pro género.
Se observó que la autoformación no aseguraría resultados	Se tuvo que utilizar la sala de enfermería como el espacio para amamantar, espacio que no contaría con los elementos mínimos para que se desarrolle esta práctica de buena manera	Esa "irrelevancia" con la cual es definida la estrategia de lenguaje inclusivo, no solo sería producto de una potencial falta de formación y conocimiento de la perspectiva de género, también respondería a las aspiraciones de las funcionarias de llegar hasta un objetivo masculino trazado desde su ingreso a la PDI.	La crítica a la potencial falta de control fue transversal en las respuestas obtenidas por parte de las entrevistadas, siendo este el nudo crítico que impediría que existan cambios reales en el laboratorio

<p>Las funcionarias y los funcionarios del LACRIM Central, también tendrían una responsabilidad latente, por cuanto la gran mayoría solo descansaría en la posible falta de capacitación como argumento para no buscar las instancias de cambio de esta carencia y no actuarían de forma proactiva propiciando espacios formativos en la materia.</p>	<p>El proyecto del nuevo edificio para el laboratorio no contó con perspectiva de género</p>	<p>Se evidenciaría una resistencia al cambio estaría relacionado con las ideas preconcebidas por parte de las funcionarias entrevistadas que dan cuenta de la imposibilidad de eliminar los sesgos o malas prácticas dentro del LACRIM Central</p>	<p>El uso de encuestas esporádicas y con escasa profundidad, también fue revelado por otra entrevistada</p>
<p>Potencial falta de capacitaciones y cursos ofrecidos por la PDI. Se verificó una escasa oferta programática, la cual no contemplaría perspectiva de género.</p>			
<p>La elección de las alumnas y los alumnos pasaría en algunos casos por elecciones personales y no por méritos propios</p>			

OE-4	OE-4	OE-4	OE-4
Dimensión: Acciones de mejora	Dimensión: Acciones de mejora	Dimensión: Acciones de mejora	Dimensión: Acciones de mejora
Evaluación	Formación	Recursos económicos	Recursos humanos
Profundizar en el análisis del estado del personal del LACRIM Central, tanto en los aspectos profesionales, como los aspectos personales, con la finalidad de poder identificar con certeza los puntos donde se aplicarán las medidas pro género.	la primera acción de mejora asociada al tópico "formación", hace referencia a generar actividades informativas y acciones comunicacionales por parte de las jefaturas de la PDI especialistas en estas materias, vale decir la JENAPERS y la JENAPU, que sensibilicen a las funcionarias y a los funcionarios del LACRIM Central en la temática de género	la primera acción de mejora asociada al tópico "recursos económicos", hace referencia a buscar las instancias para apoyar las estrategias de género específicas con fondo monetarios que permitan el éxito de estas,	la primera acción de mejora asociada al tópico "recursos humanos", sería un mejoramiento en la relación entre las y los jefes con sus subordinados.
	la segunda acción de mejora relacionada con el tópico "formación". Esta da cuenta del desarrollo de programas académicos por parte de la Escuela de Investigaciones Policiales (ESCIPO) donde las funcionarias y funcionarios del LACRIM Central se podrían capacitar en género.	La recomendación en esta temática sería que las y los líderes de la PDI generen mesas de trabajo con las máximas autoridades políticas relacionadas con la Ley de Presupuestos, para gestionar la inyección de dineros provenientes del Estado para poder dar solución al acceso de este personal a la planta y así puedan recibir la totalidad de los beneficios que le han sido negados por falta de gestión y de recursos.	La recomendación en este aspecto sería poder dotar a las funcionarias y a los funcionarios que ejercen jefaturas, de los conocimientos necesarios para gestionar a las personas bajo su mando una manera justa y racional, más allá de los sentimientos negativos o positivos que estos les puedan generar, basando la toma de decisiones en protocolos y normas por sobre las opiniones.

	<p>La tercera acción de mejora en este tópico tiene que ver con las responsabilidades internas que tendría el laboratorio a la hora de generar jornadas de reflexión en materia de género, obligación que recaería en la Plana Mayor de la JENACRIM, específicamente en el área de personal y capacitaciones.</p>		<p>Un segundo aspecto de mejora sería el perfeccionar la elección de las personas que ejercen jefaturas en el laboratorio,</p>
<p>Un segundo aspecto de mejora dentro del tópico "evaluación" estaría asociado al mejoramiento del relacionamiento del departamento encargado de la temática género de la PDI con el LACRIM Central.</p>	<p>del encargado de género para el LACRIM Central, sería la última acción de mejora en el tópico formación, ya que podría asumir como un enlace entre los departamentos especialistas en género y educación de la JENAPERS, JENAPU y JENACRIM.</p>		<p>En el mismo tenor, se recomienda que exista paridad en la elección de cargos de poder, ya que tal como señaló anteriormente, la gran mayoría de las secciones son lideradas por hombres, tal como lo reafirma una de las entrevistadas identificada quien indica que esa paridad no existe en el laboratorio, agregando que la distribución de las jefaturas de las secciones la ha dado lo cotidiano, la casualidad o la necesidad del caso.</p>
<p>Un último aspecto de mejora dentro del tópico "evaluación" estaría asociado al control y medición de las estrategias aplicadas, vale decir la evaluación posterior a la ejecución de las medidas pro género.</p>			<p>Un tercer aspecto de mejora asociada al tópico "recursos humanos" tiene que ver con perfeccionar los incentivos para que el personal mejore su bienestar social y su productividad.</p>

			<p>El último aspecto de mejora asociada al tópico "recursos humanos" tiene que ver con celebrar de manera equitativa los logros de los hombres y mujeres funcionarios del LACRIM Central</p>
			<p>Otra recomendación sería integrar a las funcionarias y a los funcionarios del laboratorio al programa denominado "Incentivos no Monetarios" llevado a cabo por personal de la Plana Mayor de la JENAPERS.</p>

			<p>Respecto de las víctimas y victimarias, se plantea como acción de mejora, la integración de la perspectiva de género a los procesos de calidad. Esto con la finalidad de que se certifique cada uno de los servicios que presta el LACRIM Central, evitando cualquier posibilidad de victimización secundaria al momento de efectuar una pericia. De esta manera se elevaría el estándar existente, por cuanto ya no solo sería un enfoque puesto en la gestión de calidad, sino también en materias de derechos humanos e igualdad de género.</p>
--	--	--	---