

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PATAGONIA SAN JUAN BOSCO

Facultad de Humanidades y Cs. Sociales

Carrera. Licenciatura en Trabajo Social

TESIS DE GRADO

Título

“POLICIA ¿COSA DE HOMBRES?...UN ESTUDIO SOBRE LAS RELACIONES DE PODER ENTRE LOS GENEROS DENTRO DE LA POLICIA DEL CHUBUT, EN LA CIUDAD DE COMODORO RIVADAVIA ENTRE EL PERIODO 2017-2020”

Alumnas: Barrías Carolina Cosentino Natalia

Directora de tesis: Doctora Díaz Martha Susana

Ciclo lectivo: 2023

AGRADECIMIENTOS

A Dios nuestro creador en primera instancia por darnos la posibilidad de vida.

Seguidamente este dueto agradece infinitamente a las luchas de nuestras antecesoras y referentes que le pusieron cuerpo, voz, alma y vida dejándonos el legado de luchas para seguir en este andar.

A nuestras referentes que se entregaron, prestando sus tiempos (cuestión más que difícil en esta vida ajetreada), poniendo voz y contenido a sus relatos.

A todas aquellas personas que fueron esencia y presencia a lo largo de este trabajo

A nuestra directora que con su experiencia y dedicación ha sabido darnos esos espacios de aprendizaje tan propicios como oportunos.

Esta tesis ha sido es y será la tarea más difícil que nos tocó llevar a cabo, siempre postergada para y por nosotras, sin embargo es el aprendizaje más importante que como amigas compañeras de vida y dueto podemos tener.

A nuestras madres que han sabido criarnos dándonos las herramientas necesarias para que hoy seamos mujeres libres con espíritu de libertad y empoderamiento esa sabiduría sin duda, nos mantiene más que en pie, conscientes de que son los pilares que nos sujetan, nos levantan y por sobre todo nos humanizan.

A nuestras amigas que con sus historias de vidas nos han sabido dar el empuje para saber que si caemos nos levantamos más fuertes con sus ayudas, Ale, Sole y Vane, sus fortalezas ante las vicisitudes de la vida, nos reconfortan como personas

A todos esos seres que fueron luz para nosotras que siempre creyeron y no abandonaron.

A nuestras familias, por comprender nuestros tiempos por cooperar y ser el sostén y acompañamiento necesario para nosotras.

Más que convencidas podemos afirmar y sostener que sin los derechos de las mujeres no hay derechos.

RESUMEN

En la presente investigación se busca analizar, comprender y describir las relaciones de poder que existe entre los géneros dentro del ámbito policial de nuestra ciudad, enmarcado en el periodo de los años 2017 al 2020. El desarrollo de este trabajo se apoya en una investigación cualitativa que integra los aportes teóricos de género y el Trabajo Social al trabajo de campo exploratorio y descriptivo, atravesado por los relatos y percepciones de las mujeres policías, tanto de las que se encuentran en actividad, como de aquellas retiradas de la institución policial. En esta tesis se trata de visibilizar de qué manera las relaciones de trabajo dentro de la esfera policial tienden a producir y reproducir la asunción y adjudicación de roles de género, dejando a la luz la situación de desventaja que vivencian las mujeres policías, así como las negociaciones de géneros que se dan en el interior de la institución. Mediante aquellas negociaciones las mujeres resignifican los roles de género y enfrentan los retos que se les presentan por ser mujeres en un trabajo socialmente considerado como masculino.

INDICE

INTRODUCCION.	5
Capítulo 1. “Los primeros pasos de soporte teórico sobre la cuestión de las mujeres en policía”	10
1.1 Categorías teóricas para pensar a las mujeres en policía	16
Capítulo 2.”Un largo camino de desafíos y fuerzas	39
2.1 Los derechos y las mujeres, un largo camino	40
2.2 Sin derechos de las mujeres no hay derechos humanos	47
2.3 Equidad géneros: un escalafón de desafío y fuerza	54
Capítulo 3. “Las voces de las mujeres policías”	60
3.1 Historia de la fuerza policial	61
3.2. El surgimiento de la comisaria de la mujer	64
3.2.1 Situación de las mujeres en la fuerza policial en Comodoro Rivadavia	67
3.2.2 Hacerse y ser policia	76
3.2.3 Ser mujer policia	77
Capítulo 4. “Trabajo social: poner el pecho a las balas	97
4.1 Trabajo social critico	98
4.2 Trabajo social y ámbito policial	108
4.3 Propuestas	117
CONCLUSIONES.	121
BIBLIOGRAFIA.	123
ANEXOS.	130

INTRODUCCIÓN

Esta tesis tiene como propósito conocer el modo en que las mujeres en el ámbito laboral policial construyen y reconstruyen su rol mediante estrategias que les permiten su inserción, permanencia y desarrollo en las filas policiales de la Policía del Chubut en la ciudad de Comodoro Rivadavia, en el período comprendido entre 2017- 2020, a partir de las entrevistas realizadas a siete mujeres policías.

Desde sus relatos podremos dilucidar que las filas policiales son un ámbito de los denominados masculinizados, esto quiere decir que el poder está centrado en la construcción genérica del hombre. En este sentido, las mujeres en las fuerzas policiales vivencian un particular tipo de discriminación de género, en el mismo sentido que ocurre con la mayoría de las mujeres en el ámbito laboral. Su actividad se encuentra desvalorizada y particularmente, como veremos en la tesis, queda relegada a una posición de subalternidad y dependencia. Consecuentemente para ejercer su rol deben permanentemente, reconstruir y demostrar sus capacidades en la asunción y adjudicación de tareas propuestas e impuestas por los varones/jefes de la institución.

Por lo tanto, se busca analizar las percepciones de estas mujeres, registrar las motivaciones personales que las han incentivado a incorporarse a la institución policial y conocer las estrategias desarrolladas para conciliar la vida en el ámbito público como en el privado, siendo en su mayoría madres y en algunos casos madres solteras.

Tal como explica la teoría, observamos en la tesis el doble rol, el doble trabajo que estas mujeres ejercen en sus cotidianos laborales y el desgaste que esto produce en sus vidas. Así mismo, para ascender deben sortear obstáculos derivados del doble trabajo y también de las exigencias del cumplimiento genérico, en una esfera cuyos patrones provienen de la producción y reproducción de mandatos patriarcales. Por lo tanto, conoceremos las apreciaciones de estas mujeres acerca de lo que representa ser mujer en un ámbito masculinizado, en el cual, según relatan se han sentido vulneradas en sus derechos y han vivenciado situaciones de discriminación hacia su género.

El hecho de ser un análisis principalmente de las mujeres en el ámbito policial nos parece fundamental incorporar el análisis de las estrategias que estas despliegan, cómo

negocian con sus pares y sus jefaturas. **En consonancia**, esta tesis se centra en una perspectiva de género surgido en el marco de las teorías feministas. El enfoque de género es fundamental para analizar las relaciones de poder /desigualdad entre los géneros. Por lo tanto, definir las categorías género y violencia **de género** son fundamentales para enmarcar la investigación.

Entendemos el género como una categoría histórica, relacional y que se va construyendo socialmente. En palabras de Scott (1986, p.23), “género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder”. Así, Lamas (1994) comprende a este como una construcción social que, a partir de diferencias biológicas, adjudica roles y funciones predeterminadas a cada sexo en la reproducción social. A través de la cultura, se da un significado particular a lo femenino y masculino, generando en este sentido una división sexual del trabajo, en lo productivo y en la reproducción. En este sentido, históricamente los mandatos culturales asignan al hombre el rol de proveedor, asociándolo a la esfera pública y a la mujer en lo privado, lo doméstico y lo vinculado al cuidado.

Entonces, el repreguntarnos por qué **sobre la elección de este tema** en esta investigación, **destacamos que esta se apoya sobre en la** experiencia personal de haber estado **inserta una de las autoras de la tesis**, por un periodo de tiempo en las filas policiales. Esto nos permitió conocer, analizar, además de experimentar ciertos contextos de desigualdad. Por otra parte, es un tema de recientes análisis, poco estudiado y situado, lo que puede generar abrir abanicos de posibilidades.

En este sentido, nuestros contactos e informantes claves en esta tesis provienen de aquellas compañeras que aún persisten en policía, y de aquellas “las retiradas” cuyas apreciaciones muestran lo difícil que se les ha tornado ser mujer y ser policía. A su vez, nos permite problematizar el acceso y permanencia de las mujeres en el ámbito policial, las desigualdades que vivencian, los modos que desarrollan para poder cumplimentar sus funciones dentro de la esfera laboral, como fuera de ella y las maneras en que resignifican su rol en su cotidianeidad. Por ello consideramos que el abordaje de este eje problemático es imperioso ya que no se cuenta en la actualidad con una investigación que visibilice a las

mujeres policías del Chubut, y las complejidades con las que se enfrentan en su carrera policial.

Aquí se nos abre un abanico de interrogantes que persigue esta investigación, ¿de qué manera circula el poder en función de los géneros dentro de la dinámica laboral en el sistema political?, ¿cómo esta circulación del poder es percibida por las mujeres policías entrevistadas? y ¿cómo determina la asignación de tareas y actúa como organizador en lo que respecta a la división sexual del trabajo?

Estos interrogantes nos vienen a plantear como:

Objetivo General:

Analizar de qué manera el poder organiza y determina la asunción y adjudicación de roles que adquieren los géneros dentro de la dinámica de la policía del Chubut.

Objetivos específicos:

Conocer las percepciones de las mujeres policías acerca del rol que se les atribuye.

Identificar de qué manera la institución incorpora y contempla los diferenciales de género en su dinámica operativa

Detectar las estrategias, que utilizan las mujeres policías en el seno policial, a fin de convivir con las inequidades de género.

Proponer desde el Trabajo Social, una lectura de las desigualdades de género en el ámbito laboral, tendiente al empoderamiento, promoción y resignificación de las mujeres en el ámbito policial.

Para llevar a cabo estos objetivos hemos desarrollado una metodología de investigación de tipo cualitativa, basada en la interpretación y comprensión de los datos proporcionados en los relatos de las mujeres policías. Hemos realizado, también, el análisis de documentación y el registro de observaciones de experiencias en el marco de la policía. El estudio es de carácter descriptivo, porque apunta al mostrar de manera detallada como se presenta esta problemática. Las técnicas efectuadas en el campo fueron la observación participante, y la realización de 7 entrevistas semiestructuradas a mujeres policías en el rango etario de 20 a 60 años, de diferente jerarquía, antigüedad y áreas, como así también,

tanto en ejercicio efectivo, como retiradas de la fuerza. Por otro lado, se recuperó el testimonio del Trabajador social, jefe a cargo de la Sección de Servicio Social de la Unidad Regional de Comodoro Rivadavia, aportando su experiencia profesional y su perspectiva acerca de la problemática.

Problematizar la situación que vivencian las mujeres dentro de la policía, nos resulta imperioso para el Trabajo Social, porque al hacer visible esta problemática estamos visibilizando situaciones de vulneración de derechos y la violación de su pleno goce. En consonancia, se entiende el Trabajo Social y el ejercicio profesional, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo Social 27.072/2014: "[...] a la profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad, son fundamentales para el trabajo social [...]" (Cap. II. Art 4).

Considerando la importancia del quehacer profesional ante contextos que develan inequidades sociales, sostenemos que el modo de intervención se debe contemplar en una postura crítica, conociendo cotidianidades, subjetividades, contextualizando a las personas en sus circunstancias, teniendo en cuenta sus historias, las relaciones con el otro, sus vínculos; des construyendo lo construido, para dar lugar al reconstruir y hacer visibles las estrategias de cambio. En palabras de Carballada.: “Tal vez la intervención en lo social no implique ni quitar, ni poner nada, sino solamente “hacer ver” aquello que el contexto, el escenario, el clima de época impiden visualizar.” (2002; p. 39).

Para una mayor organización sistemática es que procedemos a delinear el cuerpo de esta tesis, la cual se [estructura en](#) cuatro capítulos y una conclusión final.

En el primer capítulo presentamos los debates y análisis sobre la problemática, que permitirán aprehender y repensar categorías de análisis necesarias para ahondar en la problemática en cuestión, y como su título lo señala serán los primeros pasos de soporte teórico para una aproximación a la investigación en cuestión. En este capítulo se definen las nociones de género, discriminación, violencia, poder e institución, como conceptos que se retroalimentan; categorías integrales que se construyen a partir de un contexto social e histórico.

En el capítulo II, a partir de considerar a los derechos humanos como modos de vida esenciales para construir un nuevo **sentido sobre** lo social al sistema capitalista y patriarcal, planteamos como eje inicial la historicidad de las luchas por las cuales las mujeres han tenido que afrontar en colectivos sociales bajo diversos contextos sociohistóricos. Y en ese sentido visibilizar la lucha por la cuestión laboral de las mujeres.

Un tercer capítulo lo constituye la historia de la policía del Chubut como institución, y la situación de las mujeres en ella. En este apartado, el trabajo de campo es el foco de desarrollo de las distintas líneas de análisis a partir de las percepciones de las mujeres policías. Podremos visualizar cómo estas son situadas desde la mirada de los hombres y de qué manera ellas, ponen en marcha mecanismos que les permiten permanecer en la institución.

En el cuarto capítulo, presentamos el rol del trabajador social, entre el ser y quehacer del profesional dentro de la institución policial. Identificamos en este sentido los obstáculos que encuentra el profesional en su quehacer cotidiano y su relación con las inequidades de género. Se plantean, en este sentido, líneas propositiva tendientes a efectivizar el real ejercicio de derechos de mujeres en las filas policiales.

CAPITULO I “LOS PRIMEROS PASOS DE SOPORTE TEORICO SOBRE LA CUESTION DE LAS MUJERES EN POLICIA”

1.1. Antecedentes sobre la incorporación de las mujeres en policía.

La incorporación de la mujer en los contingentes policiales y de seguridad fue cambiando a través de los distintos momentos históricos y de los contextos geográficos. Como veremos, esas diferencias se expresan en los ingresos entre escalafones de oficiales y suboficiales. Así, como refieren la mayoría de los estudios, la incorporación de las mujeres se **produce primeramente** en las fuerzas policiales, concretamente en la Policía Federal Argentina.

A nivel nacional, la antropóloga Calandrón (2014), en su libro “Género y sexualidad en la policía bonaerense” analiza las prácticas de mujeres policías, a partir de la observación y participación de la dinámica de una comisaría y de los turnos. Este trabajo etnográfico, intenta mostrar el punto de vista de los actores, sus perspectivas y las teorías que utilizan para explicar sus prácticas y orientarse en sus relaciones sociales cotidianas. **Analiza** las vivencias, la corporalidad y las expresiones sociales de las emociones que desembocan en la tendencia o en la inhibición de la acción en el marco de actividades policiales. Tristeza, amor, rabia, odio y temor son algunas de las expresiones emocionales analizadas. Existen formas socialmente aceptables de expresar aquello que incide en la configuración de la profesión policial, extendiendo o constriñendo sus fronteras. (p.25)

Así mismo procede, a cuestionar falsas oposiciones: sexualidad y profesión, ámbito civil y ámbito policial, vida pública y vida privada, concluyendo en que: ambos espacios, se encuentran íntimamente vinculados, coexistiendo de manera única. Como parte final mostró un mundo de seducciones y confianzas, donde sexualidad y camaradería se convierten en elementos necesarios para comprender el ejercicio de la autoridad. En palabras de Calandrón (2014). la sexualidad en las comisarías son un nudo en la regulación de la configuración profesional. Es a través de la sexualidad que se señala las buenas y malas formas de actuar como policías. **Según la autora existiría una cierta asociación de sentidos entre la posesión de cierta “energía sexual” y el ánimo correcto para el desempeño laboral.** Los sujetos que se mostraban activos, responsables, audaces y decididos

sexualmente eran considerados -simultáneamente-activos, responsables, audaces y decididos laboralmente.

En referencia a lo expuesto, se considera fundamental rescatar de la autora (Calandrón, 2014):

(...) La valoración moral de las cualidades de los individuos está asociada, en las comisarías, al sentido de las diferencias de género. Lejos de buscar modelos de género sistemáticamente organizados, nos preocupamos por tomar nota de la heterogeneidad y la multiplicidad de sentidos-a veces contradictorios- que adquiere la diferencia de género en los contextos de estudios. Este libro repone y analiza los significados de la feminidad y la masculinidad que resultan efectivos para los/as nativos/as a la hora de comprenderse, vincularse y realizar actividades policiales (...). (p. 23)

Algo interesante que trae también es lo que denominan, el “proceso de la mujer masculinizándose”, con el paso del tiempo ella va adquiriendo un lenguaje, un modo de comportarse, pero que no es ni masculino ni femenino del todo. En opinión personal, ésta investigación nos parece muy enriquecedora, primero porque su tema problemático ocurre en una institución policial, es decir en una organización verticalista, conformada por mujeres y hombres, donde circula el poder en función de género y sexualidad, y porque le da significado a aquello que parecía estar en el segundo plano, o bien en palabras de su autora, considerado como “trabajo de segunda”.

Contiguamente, desde el aporte de tesis académica, de Licenciatura en Trabajo Social desarrollada, Cordero Jackeline y Porras María José en la Universidad de San Juan de Costa Rica (2019), titulada “El silencio de las patrullas: Identidad de género de las mujeres en la Policía de Proximidad de Costa Rica”. Cabe señalar el eje problemático de la misma, la vivencia del ser mujer en la institucionalidad policial. Se plantean “como propósito político contribuir a la comprensión social del género femenino, como constructor sociohistórico, reproducido en la vida cotidiana de las mujeres policías; comprendiendo que el ámbito laboral de la policía costarricense es un escenario donde el patriarcado puede operar a plenitud, debido a las construcciones genérica de la sociedad

que sustentan mediante diferencias, las desigualdades entre hombres y mujeres, y determinan identidades” (p.11).

Aunado a lo mencionado por Calandrón (2012), quien coloca que la policía es un espacio donde existe un pasado masculino del trabajo, lo que implica una “...constante producción de una masculinidad que cuestiona la presencia de mujeres” (p.90).

Las autoras parten de la afirmación que la policía como institución del Estado, legítima, mantiene y valida las relaciones de poder desiguales, ya que funge como instrumento ideológico, influenciados por distintas visiones de mundo, que en Costa Rica son estrictamente capitalista y patriarcal. Más allá de enfocarse en una realidad singular de las mujeres policías, sostienen que el problema es universal, es decir de una estructura de relaciones de género y construcciones sociales que determinan un deber tanto para mujeres como para varones. Así mismo, plantean como interrogante de investigación, como influyen las manifestaciones de la construcción social del género femenino en la reproducción de la vida cotidiana de las mujeres en la policía de proximidad. En referencia a esto, [valoran la policía de proximidad](#) como un modelo de policía comunitaria surgida partir del Instituto Interamericano de Derechos Humanos (1998), que se aleja de modelos asociados al ejército, la violencia y las dictaduras. Este modelo facilitó, [de acuerdo a las autoras](#), cierto modo de mayor apertura a la incorporación de mujeres en sus filas; al considerarlas más idóneas para desarrollar determinadas funciones más cercanas a la comunidad.

En este sentido, [como remarcan](#), a pesar de que en los últimos años ha crecido el número de mujeres en las filas, sin embargo, la institución policial sigue en sus orígenes como en sus prácticas sosteniendo, reproduciendo constantemente, a partir de una hegemónica masculinidad, estereotipos [de género](#), limitando qué es ser policía mujer y cuál es el ser policía masculino. No es azaroso el título que las autoras eligen para tal escrito académico, “el silencio de las patrullas” puede ser percibido como aquel sector que defiende celosamente lo que se sabe y se llama al silencio para seguir alimentando tal proceso.

Desde la tesis de grado de la Facultad de Trabajo Social UNLP, carrera de especialización en Políticas Sociales, efectuada por Ruiz Bárbara (2014/2015), titulada

“Desuniformando marcas de género en la Policía Bonaerense. El Caso de la Ciudad de la Plata”; la autora plantea como pregunta de investigación si la discriminación por razón de género que se sigue dando en el interior del sub-escalafón comando en la policía bonaerense, se reproduce a través de prácticas institucionalizadas, **y si** esto se debe a la falta de normativa referente a género y a medidas de acción positiva que empoderen a las mujeres y les garanticen igualdad de trato, considerando que “existe un modo de ser policía ligado a la labor de comando con mandos jerarquizados y una lógica machista. Según la autora,

“..muchas veces las desigualdades de género no se conciben como tales, ni consideran que la mujer sea sujeto de discriminación, pero en los relatos de los/as entrevistadas/os, aparecieron múltiples formas de discriminación ocultas en sus discursos. Quizás esto responda a la naturalización de la lógica machista dominante en una institución que con sus prácticas sigue reproduciendo esta particularidad” (Ruiz, p. 51).

Profundizando, la autora concluye en la necesidad imperiosa de diseñar políticas de género, en el interior de la policía con el fin de achicar la brecha entre oficiales de distintos sexos. A partir de los relatos de los/las policías de la policía bonaerense recogidos, explica que, aún se sigue beneficiando a un género por sobre otros, en las prácticas y funcionalidades de la institución. Así mismo la autora finaliza afirmando: “solo depende del criterio de los hacedores de políticas, tener en cuenta todos los reclamos mencionados en post de garantizar, una policía despojada de brechas de géneros, ocultas por el uso del uniforme” (p. 58).

Otro aporte académico lo otorga Santana Díaz, Miguel, de la ciudad de México del Centro de Estudios Sociológicos, con la tesis para el Programa Interdisciplinario de Estudio de la Mujer “La experiencia de las mujeres policías en el espacio masculino de la policía”, 2016. El autor plantea como objeto de estudio conocer las estrategias y formas de adaptación al trabajo de las mujeres que trabajan en la policía, analizando las formas en las que el género puede ser hecho y/o desecho por ellas en su individualidad, en las prácticas cotidianas y en los momentos críticos. Las estrategias se entienden como algo que puede ser planteado y no planteado, pues muchas veces se dan de manera espontánea, como una

respuesta basada en concepciones de género y de adecuación al trabajo policial. Prosigue efectuando un análisis acerca de las entrevistas a las mujeres policías, donde señala lo siguiente “es interesante que, dentro de los principales problemas de la institución, las mujeres policías entrevistadas no mencionaron el machismo o la falta de oportunidades para las mujeres, lo cual no quiere decir que no lo vean y lo vivan, pero si que no se le reconoce como uno de los principales problemas” (p, 44).

Es interesante remarcar las similitudes que encuentran ambas tesis, refiriéndose a la policía como un campo “masculino”, en el cual la entrada de las mujeres es cuantitativamente considerable, pero, deben de sortear una serie de obstáculos:-entre ellos: en el ingreso, la permanencia y estabilidad en la institución. Este “hacer” género y ese “pivotar”, hacen alusión a la constante acción estratégica de las mujeres, que lejos está de ser individual, por el contrario, reviste las características de dinámica, individual/colectiva situada y contextual.

Finalmente, a modo general, y en relación a nuestro continente americano, según el informe de la Red de Seguridad y de Defensa de América Latina (RESDAL 2016), el número de mujeres que deciden ingresar a las fuerzas armadas en Uruguay el índice responde a un 18,92 %, Argentina 17,17 %, mientras que, en Brasil, se destaca un número bajo de acuerdo a los restantes, siendo este de un 5 por ciento. Mayormente los obstáculos con los que se encuentran las mujeres al querer forma parte de las filas, son aquellos relacionados con el acceso a actividades relativas al combate: infantería, caballería blindada, artillería, submarinismo, pilotaje de combate y operaciones especiales. Particularmente en nuestro país, la primera mujer en ejercer el cargo de piloto de avión de combate de la Fuerza Aérea Argentina ocurrió recientemente en el año 2020. Lo que denota un gran cambio cultural dentro de las fuerzas. No obstante, sabemos que lo expuesto nos demuestra que el cambio se viene gestando, es lento, lo que conlleva un trabajo arduo y constante tanto de hombres como de mujeres.

1.2. Categorías teóricas fundamentales para pensar las mujeres en la policía.

En esta tesis las siguientes categorías de análisis son fundamentales para enmarcar la investigación

Género:

Se denomina género al conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que se elaboran a partir de la diferencia anatómica entre los sexos. Como afirman la mayoría de las autoras que trabajan la categoría; el género es una construcción social sobre lo que la sociedad considera lo “propio” de los hombres y lo “propio” de las mujeres, es decir se les asignan papeles, características y funciones dentro del sistema sociocultural binario, y se reproduce mediante costumbres y valores profundamente arraigados e inculcados desde el nacimiento a través del lenguaje, las prácticas y la cultura. Las relaciones de género van cambiando históricamente de época en época y según su contexto geográfico. A su vez, y simultáneamente, se produce un proceso de construcción de identidades; en el cual el ser humano introyecta esquemas mentales de género con los cuales clasifica lo que lo rodea y se comporta en ese sentido: es un filtro a través del cual se percibe la vida, y se reproducen mandatos que se encarnan en el cuerpo, por lo que es como una armadura que constriñe las actitudes y acciones corporales. (Lamas, 2002). Sin embargo, como muestran los estudios recientes, esa normatividad ha sido permanentemente desafiada por las distintas identidades de género que se han revelado a ese mandato.

Por lo tanto, cuando hablamos de género, también nos referimos a la representación cultural que se realiza acerca del “sistema sexo/genero”, por medio de la cual, se constituye lo femenino, lo masculino y las disidencias. Nuestro modo de ver las cosas, es decir nuestro marco referencial y cultural, direcciona la mirada e interpretación, en su mayoría adquiriendo características, esencialistas y binarias. A partir de esta construcción cultural del cuerpo sexuado, se elabora un conjunto de características, roles, oportunidades y expectativas que socialmente se asigna a las personas.

El género hace visibles las formas concretas, múltiples y variables de la experiencia, valores, costumbres y tradiciones, de las actividades y representaciones sociales de los hombres y de las mujeres. (Bock, 1991). Por otro lado, como categoría analítica, consideramos oportuno en este punto traer aquí lo aportado por Marcela Lagarde (1996), para quien:

“El género es más que una categoría es una teoría amplia que abarca categorías, hipótesis, interpretaciones y conocimientos relativos al conjunto de fenómenos históricos construidos en torno al sexo. El género está presente en el mundo, en las sociedades, en los sujetos sociales, en sus relaciones en la política y en la cultura” (p. 26).

En este sentido, las personas nacemos con un sexo biológico, como aquel componente primario sobre el cual se construye un discurso, donde el lenguaje significa un cuerpo. Este es el punto de partida, que luego atraviesa la historicidad, las experiencias sociales, el contexto familiar el campo simbólico; así se van instaurando los límites que las personas vamos adquiriendo como atributos asignados. El género aparece entonces como la construcción de un cuerpo situado contextualmente, es decir de su relación en el mundo.

Como dice Scott (2008) " el género es el campo primario dentro del cual o por medio del cual se articula el poder. No es el único medio, pero parece haber sido una forma persistente y recurrente de facilitar la significación de poder en las tradiciones occidentales, judeocristiana e islámica" (p.68). Esto es importante porque nos permite comprender que la equidad de género no implica únicamente un valor a adquirirse o una nueva competencia. Implica también y sobre todo una nueva manera de ver, actuar, percibir y sentir.

A partir de la lucha de miles de mujeres, de oponerse a las desigualdades históricas en lo que respecta a las relaciones de los géneros, debemos de entender que el género como una categoría analítica, nos permite también deconstruir lo construido, ya que se encuentra en permanente cambio. A su vez la categoría género, es histórica, porque nos muestra cómo han sido pensadas mujeres y hombres a lo largo de los años, cómo han sido situados en el sentido de sujetos histórico-sociales. A su vez es una categoría relacional, porque nos recuerda que, en las relaciones cotidianas portamos un género, y estas relaciones sociales son atravesadas por ese género. Hay un otro que mira y que dice que somos un género. Actualmente se incluye disidencias a partir de sus luchas.

Estos modos de ver, de pensar y de comprender lo que nos rodea, corresponden y responden a mandatos culturales, arraigados de manera tal, que actúan limitando lo que deben ser y adoptar, incorporados sólidamente en distintas dimensiones de la vida. Esos mandatos forman parte del denominado sistema patriarcal. Por lo tanto, definimos aquí al

patriarcado como aquel sistema, que produce y reproduce esos mandatos a través de normas, valores, sentidos, sobre las relaciones entre los géneros. Gerda Lerner, (1986, citada en Marta Fontenla, 2008); lo define en sentido amplio, como “la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general”. En palabras de Gómez (2001) el patriarcado [incide en todos los ámbitos](#):

“una estructura básica de todas las sociedades contemporáneas que, al interactuar con la organización capitalista de la industria, coadyuvó a aumentar la subordinación de las mujeres al incrementar la importancia relativa del área dominada por los varones. Estos aumentaron su control sobre la tecnología, la producción y la comercialización al excluir a gran parte de las mujeres de la industria, la educación y la organización política. Los varones actuaron para fomentar la segregación de los empleos dentro del mercado del trabajo, utilizando las asociaciones gremiales y fortaleciendo la atribución del trabajo doméstico de las mujeres” (p.125).

Este sistema, caracterizado por su presencia y existencia a lo largo de la historia, centrado y construido en torno al patriarca de las sociedades griegas, ha sido transmitido generacionalmente, plasmado en códigos, leyes, etc. Y encuentra su esencia a niveles culturales, que no se correlacionan con “lo natural”, sino con el conjunto de lenguajes, símbolos y subjetividades que hombres y mujeres adoptan y reproducen, moldeando a lo que “corresponde” a cada género. Este sistema junto al capitalismo y colonialismo son modelos de organizaciones opresoras, que se conjugan y colocan en el lugar de subalternidad.

La historia de las relaciones de géneros como categorías nos muestra que han sido construidas históricamente; una historia basada de una construcción en las relaciones de poder. De una subalternidad de las mujeres que históricamente fueron relegadas al espacio privado, como la esfera del “no poder” y al poco acceso en el espacio público.

En concordancia con lo expuesto, De Arce Alejandra. E (2009), quien retoma lo aportado por la historiadora Michelle Perrot, la acción colectiva femenina significa una entrada en el mundo público, tanto desde su desempeño tradicional como desde la

reivindicación de un espacio en la política. Las modalidades de acción colectiva de las mujeres evidencian, según Perrot (apud De Arce, 2009), la impotencia de los hombres, “la sola presencia de las mujeres en la calle [...] es subversiva y percibida como violencia” (p.196)

A partir de diversas luchas, esto ha ido cambiando, en sus inicios hasta el siglo XIX, estas eran realizadas por las mujeres de manera individual. A partir del siglo XIX asumieron el carácter de luchas colectivas, por la conquista de derechos, en post de romper con aquellos mandatos culturales. En este sentido el feminismo ha contribuido con gran parte de los conceptos que portaron las mujeres en sus luchas. El feminismo ha sido y es un movimiento político, pero también teórico, que ha construido teorías que han sido revolucionarias en las ciencias críticas. Como considera María Gil (2019).

(...) “el feminismo se abocó a develar el sexismo presente en todas o casi todas, las estructuras o instituciones sociales. Las teorías y perspectivas de género y elaboración posterior de las teorías sobre el sistema de sexo-genero son parte del legado teórico del feminismo” (p 6.)

Es fundamental recuperar en este trabajo el alcance teórico en identificar categorías tales como: opresión, división sexual del trabajo, esferas públicas y privadas, personal y político, las lógicas patriarcales, el androcentrismo de las ciencias, la invisibilización de la mujer y las disidencias, los estereotipos de género, para entender que ocurre en el ámbito policial.

Un aporte significativo, es el análisis que desarrolla Gloria Bonder (1998), al que denomina como Género y subjetividad: avatares de una relación no evidente, un recorrido en el plano histórico sobre la aparición del concepto, como aquello que está en puro movimiento que se encuentra atravesado y atraviesa el campo cultural. Si bien no es un estudio estrictamente devenido del ámbito policial, es de suma importancia en el sentido que nos habla de una construcción, **en tanto** plantea, que los sujetos resisten, resignifican y crean nuevas representaciones y prácticas sociales, en un accionar pleno con los diferentes órdenes discursivos y dispositivos institucionales. Se podría decir entonces que, se puede concebir a las mujeres y hombres como seres productores y producidxs, de manera dialéctica en permanente relación con el contexto y la historia. Ella afirma que al ser sujetos

o sujetas estamos sujetos y sujetadas a los lineamientos culturales, sin embargo, sostiene que es una posibilidad, una cuota de libertad para resignificarse y rebelarse contra estas y reconstruir posiciones. La autora habla de los géneros, en lugar de género

Discriminación contra las mujeres: etimológicamente, la acción de discriminar sugiere separar, distinguir entre dos cosas. Así también, enmarcado en lo social, se lo considera como el acto de inferiorizar, diferenciar a una persona o grupo por diferenciales de raza, religión, género, etc. En este sentido se pueden identificar relaciones asimétricas de poder. De tal manera la discriminación encuentra sus bases en construcciones de juicios negativos, sentimientos hacia las personas o grupos distintos a lo considerado “propio”. Aquí cobra interés caracterizar a los prejuicios, según Montes (2008),

“se define como una actitud negativa hacia un grupo social o hacia una persona percibido como miembro de ese grupo. Como otras actitudes, el prejuicio se compone de tres componentes, cognitivo (creencias), afectivo (emociones) y comportamental (conducta), aunque existe cierta correlación entre ellos, estos tres componentes son relativamente independientes y por lo tanto, implican medidas diferentes. Los estereotipos han sido a menudo conceptualizados como representantes del componente cognitivo del prejuicio. Concretamente, un estereotipo es una característica asociada a una categoría cognitiva, que es usada por los perceptores para procesar información sobre el grupo o miembro del grupo” (p1).

Así los estereotipos son representaciones sociales que adquirimos y asimilamos, asumiéndolas como válidas; son el conjunto de las ideas o imágenes que aceptamos culturalmente como “comunes”. Tales expectativas que la sociedad espera de las personas, en el modo de sentir, y ser, actúan como ideas excluyentes, y se internalizan. De tal manera, se encuentran determinados por la cultura el orden social y económico de un contexto histórico. Cuando se exteriorizan los prejuicios y estereotipos, se entablan acciones de discriminación, donde se atenta al pleno ejercicio de los derechos.

En relación con las discriminaciones sobre las mujeres, los estereotipos de género aparecen como producción propia del sistema patriarcal, en tanto y en cuanto son construcciones sociales y culturales sobre hombres y mujeres, en razón de las diferentes

funciones físicas, biológicas, sexuales, sociales. (...) asignadas es un término general que se refiere a “un grupo estructurado de creencias sobre los atributos personales de mujeres y hombres”. Dichas creencias pueden implicar una variedad de componentes incluyendo características de la personalidad, comportamientos y roles, características físicas y apariencias u ocupaciones y presunciones sobre la orientación sexual (...) los componentes de los estereotipos de género evolucionan y varían de acuerdo con los diferentes contextos. (Cook , Cusack , 2009, p.23). De este modo prescriben la centralidad de la maternidad para la mujer y la calidad de proveedor para el hombre.

Si bien es cierto que los estereotipos afectan tanto a varones como a mujeres, tienen un mayor efecto negativo en estas últimas, pues históricamente las sociedades han asignado los roles según esos estereotipos, en esta división/organización las mujeres, quedaron en un papel socialmente menos valorados para determinadas actividades y sobrevaloradas para el cuidado, en tanto las tareas del cuidado han sido colocadas como jerárquicamente inferiores. A partir de este sistema de estereotipos de género, podemos identificar, cómo aquellos que se construyen alrededor de la maternidad, se convierten en un poderoso mecanismo de discriminación y exclusión, al restringir y separar arbitrariamente el ámbito doméstico para las mujeres y el ámbito público para los hombres. Al respecto en palabras de Veree Palomar Cristina la maternidad, puede verse como:

“el conjunto de prácticas discursivas a través de las cuales se ponen en prácticas las elaboraciones simbólicas, que la sociedad construye a partir, de la diferencia sexual y la reproducción biológica (...) la maternidad entonces, se construye mediante la proyección de un conjunto de atributos sobre las mujeres, logrando que los discursos moldeen las posibilidades ofrecidas por la biología” (2004, p 29,30).

En tal sentido, según Marta Lamas (2013)

“uno de los principales mandatos de la feminidad se instala en el mito de ser madre: una mujer, para ser femenina, para ser una “verdadera mujer” debería anteponer las necesidades de sus hijos/as, de su marido, a las propias, así señala también que la construcción social de lo femenino está íntimamente vinculada a la idea de abnegación: la palabra abnegación quiere decir negarse a sí misma. Se niegan a sí mismas porque, además, encuentran una gratificación muy fuerte en la maternidad.

El mandato de la feminidad tiene que ver con posicionar la maternidad, como el destino principal de la mujer; con rebajar el tema del trabajo, a una ayuda para la economía familiar, para traer más dinero a la casa, pero no como una cuestión de desarrollo personal, porque eso se ve como egoísmo” (Entrevista Pagina 12).

Reflexionando, entonces, aparecen la capacidad de reproducción y la cualidad de ser madre como elementos constitutivos de ellas, así estos roles y funciones estereotipadas se estructuran bajo una organización cultural delimitando lo concerniente al mundo de la mujer (mundo privado, reproductivo, cuidado, asistencia, pasividad) y del hombre (mundo público, producción, poder, proveedor), esta distribución es lo que se denomina “división sexual del trabajo” y constituye el principio de una organización jerárquica.

Para conceptualizar esta categoría traemos aquí lo aportado por Gómez (2001), quién refiere que:

“la división sexual del trabajo hace referencia al reparto social de tareas o actividades según el sexo-género. Este reparto varía según las sociedades y épocas históricas, pero existe en todas las sociedades que se conocen. El reparto de <<actividades>> no serían tan significativo sino fuera sistemáticamente acompañado de una valoración diferencial, esto es, jerarquizada, y no tuviera fuertes y claras repercusiones en las condiciones de vida” (p.124).

Prosiguiendo con esta línea, superar estas barreras ha significado un conjunto de luchas que estas han llevado adelante para conquistar el espacio público, lo que implica ingresar al mundo productivo. Son variados los obstáculos que las mujeres han debido y deben superar, como analizamos en esta tesis, para alcanzar el acceso a un trabajo con derechos. Así, el concepto “techo de cristal”, expresión pronunciada por primera vez por Marilyn Loden, en el año 1978, es la metáfora que argumenta que las mujeres no ascienden a los cargos y puestos de mayor responsabilidad debido a una cultura que obstruye aspiraciones, mediante no contemplar el sobrecargo de tareas y sistema de desvalorizaciones, y no logra fomentar equidad en oportunidades.

Se define “techo de cristal”, al conjunto de barreras invisibles que impiden a las mujeres ascender hacia los niveles superiores de la escala de jerarquías en una institución, independientemente de sus calificaciones o logros. Se consideran invisibles, porque, en

teoría no hay una limitación explícita, pero si se encuentra latente ya que funciona como un sistema de prescripciones (Martínez, González; 2015). Esta metáfora viene a develar actos y sucesos de discriminación específica, que atenta y afecta a mujeres al momento de incluirse en el ámbito público. El no acceso al espacio público ha estado restringido durante décadas, siglos y hoy es fundamental destacar este límite, ya que son muy pocas las mujeres que ocupan espacios de decisión.

Este complejo entramado coarta las aspiraciones laborales, limitando e imposibilitando alcanzar posiciones directivas y promocionarse. De esta manera podemos identificar la presencia de estereotipos de género que persisten y condicionan el accionar de las mujeres en sociedad, la sobre carga de tareas, la conciliación de los espacios entre la vida familiar y laboral, son barreras que obstaculizan su inclusión, como permanencia y ascenso.

Como vimos, a partir de procesos complejos de socialización se van inscribiendo en las personas mediante las instituciones, símbolos, el lenguaje y normativas, los papeles de género inscriptos en una forma determinada (patriarcal/dominación masculina) de concebirlas.

Debido a que el tema de esta tesis trata sobre las mujeres policías, y ya referimos que se considera este un ámbito masculinizado, procedemos a categorizar el concepto de masculinidades, “como prácticas y representaciones sociales cuyo único punto en común es que, tienden a justificar la dominación del hombre, de esta forma se puede definir a la masculinidad, como el conjunto de conductas, símbolos, ideas valores y normas de comportamiento generadas en torno a la diferencia sexual de los varones” (Rubio.2001. p.8)

En torno a esta apreciación se señala que los lineamientos del patriarcado y el capitalismo sostienen estos mecanismos de dominio y el poder, asegurándose su permanencia a través de la reproducción y legitimación del modelo ideal de hombre: fuerte, exitoso, atractivo, seguro, heterosexual, y proveedor, desenvolviéndose en el ámbito público y excluyendo a lo que no se asemeja, generando de esta manera relaciones de géneros asimétrica. Claramente en los espacios que se reproduce la ideología patriarcal, se establece la hegemonía de un grupo por sobre los demás; creando al “otro” como oposición

del “nosotros”. Adquiere, así, sentido en oposición a la feminidad (lo pasivo, débil, inseguro, todo lo que atañe a la esfera privada etc.) y a las masculinidades no hegemónicas (aquellos grupos de su mismo sexo que no se identifican con este hombre ideal, vistas como versiones secundarias, inferiores, averiadas, etc.) denominadas también, masculinidades subalternas.

Entonces, cuando hablamos de masculinidades es menester desentrañar este constructo, puesto que debemos de repensar y problematizar estas construcciones, ya que juegan un rol insoslayable en lo que concierne a discriminación, entendida esta como formas históricas de tratamientos de desigualdad. Pero, además, esas masculinidades las encontramos en instituciones, especialmente, aquellas instituciones cuyos orígenes remontan a recuperar esos valores varoniles, tales como las fuerzas armadas, la policía, profesiones de predominio masculino, actividades petroleras, pesqueras, de transportes, entre otras.

De acuerdo a los Tratados Internacionales, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (1979, art.1), la que detalla a continuación:

(...) discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

La Convención fue ratificada por nuestro país, esto significa que la República Argentina se comprometió a promover una serie de medidas ejecutivas, legislativas, judiciales para revertir las acciones de discriminación de las mujeres. Es decir no solo es un postulado en defensa de los derechos de las mujeres, contra todo acto que atente contra el principio de igualdad, sino que también viene a constituir, un plan de acción. La CEDAW es importantísima en su contenido y goza de una riqueza en absoluto, ya que viene a cuestionar todo aquello producto de la cultura patriarcal, poniendo en el eje de la cuestión

esta igualdad entre géneros. Sin duda ha sido fundamental para la conformación de derechos, durante los siglos XX y XXI.

Violencia contra las mujeres

Construyendo este concepto, es necesario primero asumir, que no es posible obtener una única, exclusiva y autentica acepción del término, las realidades van mutando se van construyendo y van siendo construidas, poder decir que es ya no la violencia sino las violencias, es asumir las diversas formas que va adquiriendo en nuestra cotidianidad. La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer (1994). En sus Artículos N° 1 y 2; debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

En el Art. N.º 2. Plantea que, se entenderá que violencia contra la mujer: la violencia física, sexual, psicológica, simbólica y económica: **a.** que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual; **b.** que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y **c.** que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

Con lo expuesto, con esta Convención se puede apreciar el gran avance y el cambio de paradigma: nos viene hablar de una violencia que puede ser de diversa índole, que abarca todos los ámbitos de la vida de las mujeres. Y el Estado debe responder con Políticas Públicas, normas y leyes para proteger, a quienes la padezcan. Estos tratados, nos vienen a hablar de las mujeres, como sujetxs de derechos,

Calandrón (2014) utiliza el termino de violencia, para hacer referencia a: “todas aquellas acciones corporales, técnica, verbales y simbólicas que tiene por objeto, desde la perspectiva de quien la lleve adelante, o de quien la recibe, imponer la propia voluntad

sobre otros/as que –ejercen o no resistencia”. Para conceptualizar a la categoría de violencia la autora destaca la siguiente apreciación:

Una dinámica que vincula a actores en posiciones materiales o simbólicas desiguales y a través del cual se dirimen diversos conflictos. Esta estructura de la violencia se imbrica con las relaciones de género en la medida en que el sitio que cada persona toma u ocupa en los roles sociales de género define las formas de acceso al ejercicio de la violencia (Segato, 2003; Scott, 1990, p39)

Segato (2003), categoriza a la violencia moral y permite identificarla como:

Todo aquello que envuelve agresión emocional, aunque no sea ni consciente ni deliberada. Entran aquí las ridiculizaciones, la coacción moral, la sospecha, la intimidación, la condenación de la sexualidad, la desvalorización cotidiana de la mujer como persona, de su personalidad y trazos psicológicos, de su cuerpo, de sus capacidades intelectuales, de su trabajo, de su valor moral. Y es importante enfatizar que este tipo de violencia puede muchas veces ocurrir sin cualquier agresión verbal manifestándose exclusivamente con gestos, actitudes, miradas. La conducta opresiva es perpetrada en general por, maridos, padres, hermanos, médicos, profesores, jefes o colegas de trabajo (...) es la más eficiente de los mecanismos de control social y de reproducción de las desigualdades. La coacción de orden psicológico se constituye en horizonte constante de las escenas cotidianas de sociabilidad y es la principal forma de control y opresión social en todos los casos de dominación. Por su sutileza, su carácter difuso y omnipresencia, su eficacia es máxima en el control de las categorías sociales subordinadas. (2003, p.7-8).

En este sentido es interesante reflexionar acerca de la presencia de violencia moral como el mecanismo invisible, que, al patriarcado como orden, le permite su permanencia, produciendo y reproduciendo eficazmente violencias cotidianas. El patriarcado enmarca masculinidades que suscitan y moldean a partir de un modelo, y todo aquello que se aleja a lo moldeado es la otredad, lo diferente lo subordinado. En palabras de ella:

(...) el mantenimiento de esta ley dependerá de la repetición diaria, velada, o manifiesta, de dosis homeopáticas, pero reconocibles de la violencia instauradora, cuanto más disimulada y sutil sea esta violencia, mayor será su eficiencia para

mantener despierta y clara la memoria de la regla impuesta, y al mismo tiempo, podrá preservar en el olvido el carácter arbitrario y poco elegante de la violencia fundadora, así como los placeres propios del mundo que ella negó (2010, p.105).

Para Pierre Bourdieu, la violencia no atañe sólo a una fuerza física, sino que es simbólica también, sobre todo cuando actúa de manera insensible e invisible para sus propias víctimas. Tanto la violencia física o económica, como la simbólica, existen y coexisten en las diversas redes institucionales de una sociedad capitalista como así también en el seno mismo de una relación entre personas, ajenos a nuestra voluntad, seamos conscientes o no de que están latentes, como fenómenos sociales independientes de nuestra voluntad. Sin embargo, el modo más factible de que esto ocurra es cuando se trata de las formas más suaves y sutiles en las que se materialice esa violencia; es decir la violencia simbólica tiene tantas más posibilidades de imponerse como única forma de ejercer la dominación y la explotación, cuanto más difícil y reprobada sea la explotación directa y brutal. Se ejerce esencialmente por medio de los caminos simbólicos de la comunicación y conocimiento. Es por este aspecto que es aceptada socialmente debido a que se asienta en creencias producidas por la acción. Estas últimas, se siguen elaborando y se imponen mediante enunciados e ideas en los cuerpos institucionales de la sociedad, es decir en las diversas instituciones, mediante vías de comunicación y acción se reproduce esta violencia simbólica.

Siguiendo el pensamiento Bourdieuniano, la violencia simbólica se encuentra estrechamente vinculada a otros conceptos como el habitus, es decir el proceso mediante el cual se desarrolla la reproducción cultural y la naturalización de determinados comportamientos y valores; esto es el mecanismo por el cual las relaciones simbólicas repercuten y moldean en efectos directos sobre el cuerpo de los sujetos sociales, sobre las normas y prácticas institucionales. Finalizando esta violencia no solo está construida socialmente, sino que también nos determina los límites dentro de los cuales es posible percibir y pensar. Según refiere Bourdieu, ese poder simbólico tiene una terrible eficacia en la imposición cultural. Por esta razón este concepto, es de fundamental importancia en esta tesis.

En virtud de lo expuesto, nuestro país en el año 2009 promulga la ley 26.485, en consonancia con la Convención sobre la Discriminación [hacia la mujer](#) con el fin de prevenir, sancionar y erradicar todo tipo de violencia contra la mujer, promoviendo y garantizando determinados derechos, sobre todo el derecho de la mujer a una vida sin violencia. Como así también, deja clarificada diferenciando los tipos y modalidades que la violencia adquiere, a saber en sus artículos N° 5 y N°6, refiriendo a tipos de violencia física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, así también la simbólica. Entiende como indirecta la conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al hombre; y puede ser perpetrada por el Estado o sus agentes.

De esta manera la ley específica y delinea diferentes tipos de violencias: la física, considerada como aquella que se emplea contra el cuerpo de la mujer, causando dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato que afecte su integridad física. La violencia simbólica, es aquella que hace alusión a estereotipos incorporados en mensajes, valores y signos, que transmite y reproduce dominación, desigualdad y discriminación; por lo que se naturaliza la subordinación de la mujer. La violencia psicológica, como aquella que causa daño emocional y disminución de la autoestima, la cual perjudica y perturba el pleno desarrollo personal y busca degradar y controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de las mujeres. La violencia económica o patrimonial como aquellas que produce menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes y la limitación de recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o la privación de los medios indispensables para vivir una vida digna. En ella se incluye la limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo. Y por último la violencia sexual, la cual comprende cualquier acción que implique la vulneración de los derechos de las mujeres a decidir acerca de su vida sexual o reproductiva. Incluye la violación dentro del matrimonio, o por parte de otras personas con las cuales las mujeres hayan tenido un vínculo; o lo estén teniendo; se incluyen además relaciones de parentesco.

Con respecto a las modalidades la ley es específica: hace mención a las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes

ámbitos; la violencia doméstica, institucional, laboral, violencia contra la libertad reproductiva, obstétrica y violencia mediática.

Plantea, mediante el Art. 8, la obligatoriedad del Estado **de diseñar e implementar** Políticas Públicas que tiendan a efectivizar los derechos consignados: el derecho de recibir protección del Estado frente a todas las formas de violencia de prevenir, sancionar y eliminar estas violencias. En tal sentido el Estado Argentino- y cada una de sus autoridades- tiene el deber de atender especialmente sus características y traducirlas en acciones positivas para lograr la equidad. En este sentido, recobra renombre el Consejo Nacional de las Mujeres, como el encargado del diseño de políticas públicas. El Estado debe promover ambientes libres de violencia, como así también a la fomentar la capacitación del personal inherente a la problemática, especialmente de aquellos encargados de la aplicación de la ley. Debe promover la educación en derechos.

Poder

Con respecto a esta categoría, encontramos variaciones de aportes en base a su conceptualización y contenido. Para Foucault el poder designa relaciones entre sujetos que de algún modo conforman una asociación o grupo, y para ejercerlo se emplean técnicas de amaestramiento, procedimientos de dominación y sistemas para obtener la obediencia. La relación de poder busca que el sujeto dominado realice las conductas deseadas, es decir incita, induce, desvía, facilita, amplía o limita ciertos comportamientos. Es una relación asimétrica que está constituida por dos entes, la autoridad y la obediencia, y no sería un objeto preexistente en un soberano usado, para dominar a sus súbditos, además es una situación estratégica que se da en una determinada sociedad, de este modo, el poder incita, suscita y produce. (Foucault, apud Martija, Jorge 2015).

Prosiguiendo con esta idea, según Foucault, es una estrategia, es decir no se posee poder, sino que se ejerce poder, y esto es posible mediante mecanismos que actúan como sustento para que ocurra de tal manera.

El concepto de poder para Max Weber (1922, p.43), es "...la probabilidad de imponer la propia voluntad dentro de una relación social, aun contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad". Cuando el autor procede a conceptualizarlo de esta manera, está considerando – índole relacional del poder, que no se

da de una manera casual, univoca y estricta. Por ello es la dominación, en este autor, la que adquiere una categorización como una forma de poder que ocurre en relaciones asimétricas, donde las reglas son aceptadas y legitimadas.

“Dominación, en cambio, designa un conjunto de relaciones sociales en las que el poder se ejerce efectivamente, siguiendo reglas conocidas y aceptadas. Se podría decir, en términos sociológicos, que la dominación es el poder cristalizado en una forma total o parcialmente institucionalizada” (Weber 1992, apud Rojo, 2005, p.17)

De manera paralela y para enriquecer el concepto, retomando la idea que aporta, Pierre Bourdieu estos mecanismos de poder son siempre simbólicos de acuerdo a la cultura, a partir de asumir valores. Para esto un conjunto de ideas y símbolos se van instalando en pensamientos y sentidos en las personas, para luego direccionar en cierto modo, los actos y pensamientos. Este aspecto simbólico, es incorporado y reproducido, de esta manera se asegura su permanencia. (Bourdieu, apud Fowler y Zavaleta, 2013).

Al conceptualizar al poder, sostenemos que las relaciones entre géneros son relaciones de poder, en las cuales la circulación no es equitativa. Históricamente las mujeres han quedado en un lugar subordinadas relacionalmente al hombre genérico; es por este motivo, que cobra importancia, el concepto poder, por ser un eje central de esta tesis. Deconstruir estas relaciones de poder entre géneros en el interior de una institución policial, es uno de los propósitos de esta tesis.

Institución

Haciendo un desglose del término institución viene del latín, institutio y significa establecimiento, fundación. Sus componentes léxicos son prefijo *In* (penetración), *Stature* (estacionar, colocar), y el sufijo *ción* (acción y efecto). Una institución es cualquier tipo de organización humana, que implica relaciones estables y estructuradas entre las personas, que se mantienen en el tiempo, con el fin de cumplir una serie de objetivos explícitos o implícitos. Esto implica prácticas, hábitos y costumbres, que se encuentran regladas ya sea por normas morales o bien por disposiciones legales. Pueden abarcar desde unas pocas personas hasta miles de individuos, según el alcance que tenga. Suele también tener una cultura común a todos sus miembros, que comparten ciertas ideas y valores que los

motivan a formar parte de ella. (Editorial Etecé, 2021). Las instituciones pueden tener carácter formal o informal, y pueden tener una correspondencia con uno o varios lugares físicos donde se desarrollan sus actividades características. Según el grado de formalidad que alcance, puede desarrollar una autonomía cultural, que se manifiesta en la creación de sus propios símbolos, en el registro de su propia historia institucional e incluso en la formulación de un lenguaje propio (Editorial Etecé, 2021).

En este sentido Bourdieu, introduce un término bastante interesante, que merece ser situado aquí, el *habitus*, conceptualizado como un sistema de disposiciones durables y transferibles – estructuras estructuradas predispuestas a funcionar como estructuras estructurantes.- que integran todas las experiencias pasadas y funciona en cada momento como matriz estructurante de las percepciones, las apreciaciones y las acciones de las personas ante acontecimientos y que ella (la persona) contribuye a producir. (Criado, E; 2009 citado por Reyes, 2009)

Es decir, el *habitus* se entiende como un conjunto de esquemas generativos a partir de los cuales las personas percibimos el mundo y actuamos en él. Estos esquemas están socialmente estructurados han sido conformado a lo largo de la historia y suponen la interiorización de la estructura social del campo concreto de relaciones sociales en el que la persona se ha conformado como tal. Pero al mismo tiempo son estructurantes, es decir son las estructuras a partir de las cuales se producen los pensamientos, percepciones y acciones. (Criado, E; 2009 citado por Reyes, 2009). De modo tal que, podemos decir que el *habitus* es la categoría que actúa como el modo de pensar sentir y actuar, para quienes conforman una institución, y a su vez esta va construyendo ese lenguaje simbólico. Es una internalización constante entre lo externo que se hace interno, de manera recíproca.

En este punto es sumamente importante comprender que, en una institución, su dinámica va moldeando su génesis y a su vez esta se impregna de manera diferente en los actores que la integran. Es ese *habitus* el que se va generando y genera de modo diferente, comportamientos y percepciones, en algunos, ese sello simbólico aprehendido, se inscribirá de manera automática, incorporando las reglas establecidas y aquellas que se encuentran de manera latente. Este grupo de personas podrá transcurrir sus días dentro de la red institucional sin cuestionar. En contraste existen otros actores, que, incorporando, es decir,

tomando para sí, las normas vigentes y simbólicas, las cuestionan, enfrentándose a lo delineado, la apertura necesaria para que se gesten nuevas oportunidades. De este modo ese habitus se va produciendo y reproduciendo.

Así de este modo una institución es aquel lugar donde se conforman grupos sujetos y grupos objetos, Kaminsky plantea:

Una institución puede ser considerada, como el conjunto donde se conforman grupos objeto y grupos sujeto. Mientras que los primeros están sometidos a las consignas instituidas (jerarquización institucional/verticalidad) su acción es lo que de ellos se espera, estén satisfaciendo o no las expectativas institucionales. Los segundos pueden desprenderse de la jerarquización, por lo tanto, son más flexibles respecto al interés personal. Estos grupos no pueden sostener una posición instituyente de forma permanente, pero tienen vocación de “tomarla palabra”, algo que los grupos objeto no pueden hacer, en tanto sólo se limitan a repetir “al pie de la letra”. (Kaminsky, 1990, p.34).

Castoriadis, (1983), percibe a la institución como una red simbólica, en la que se combinan dos variables, un componente funcional y otro imaginario. Así, todas las instituciones poseen un juego de fuerzas en tensión constante. Por un lado, encontraremos lo instituido que estará dado por lo establecido, lo determinado y representa una fuerza que tiende a perpetuarse de un modo determinado, conservador, resignado, en contra de todo cambio. Y por otro lado lo instituyente, como aquella fuerza que, oponiéndose a lo instituido, será portadora de la innovación, el cambio y la renovación.

Tanto lo instituido como lo instituyente, poseen una naturaleza dinámica ya que uno ansía el lugar del otro. Estas formaciones institucionales se componen de personas sujetos y sujetas, todas inmersas en una plena red, donde se reproducen y constituyen su pertenencia y pertinencia.

A partir de estos aportes podemos percibir que en una institución existen actores con diferentes marcos referenciales, distintas valoraciones, lo que hace que se conformen diferentes grupos como ya hemos visto aquellos que cuestionan el orden usual y proponen el cambio y aquellos que naturalizan lo dado, ya sea grupos sujetos- instituyentes- grupos

objetos –instituidos-. Por ello, continuamos diciendo que las instituciones están atravesadas por dimensiones de clase, racial y de género y sus lógicas de mantenimiento.

CAPITULO II “MUJERES Y DERECHOS, UN LARGO CAMINO DE DESAFIOS Y LUCHAS”

“El problema de la mujer, siempre ha sido un problema de hombres”

Simon de Beauvoir.

La propia concepción del ser humano como tal ha ido variando con el tiempo, también lo han hecho las concepciones de hombre y mujer. Esta variación ha sido producto, tal como explica Jelín (2011) de las luchas de las personas, en este caso las mujeres por lograr la igualdad y equidad.

Como vimos en el cap. 1, a lo largo de la historia el género ha sido construido a base de conceptos, características y mandatos de una cultura patriarcal. De esta manera la perspectiva de género de las culturas occidentales, condicionan, atraviesan y se estructuran, determinando estereotipos y comportamiento de personas, delineando un espacio por sobre otro (ámbito público sobre el privado). Las consecuencias de esta normatividad, ha generado la exclusión de las mujeres sobre todo de los espacios públicos, en el trabajo, en la política y entre otras, promoviendo una fuerte dependencia económica, social y sexual.

Este escenario fue cuestionado por las mujeres, que en el siglo XIX se consolida como un incipiente movimiento que irán fortaleciendo a través de los siguientes siglos.

2.1. Los Derechos y las mujeres, un largo camino

El concepto de Derechos Humanos tal y como los conocemos hoy, ha ido evolucionando con las épocas y a través acontecimientos históricos. El término aparece por primera vez en la Carta de las Naciones Unidas en 1945 y esta noción es reconfirmada en la Declaración Universal de Los Derechos Humanos de 1948. [La categoría en sí incluye desde el primer artículo la titularidad de derechos sin distinción de sexo, a todas las personas. Podemos decir que anterior a esta fecha las Declaraciones de derechos tal como en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en 1789](#), fruto de la revolución francesa, literalmente se reconocía los derechos del hombre, la ciudadanía para las mujeres quedó excluida.

Sin embargo, y tal como lo expresamos en el capítulo 1, es en el siglo XIX durante la revolución francesa cuando aparecen las primeras manifestaciones colectivas. Uno de los primeros antecedentes, se refiere a la lucha de la francesa Olympe de Gouges, guillotizada en 1793 por rebelarse a su tiempo y sostener que las mujeres tenían derecho a la ciudadanía. Con ella, junto al Club de mujeres parisinas, se inició, por así decirlo, una larga lucha colectiva por el reconocimiento de los derechos de las mujeres. Las mujeres deciden emprender una acción para conseguir justicia, cuestionando el orden establecido. El primer núcleo de lucha fue la ciudadanía y los derechos laborales, en ella buscan una respuesta a ese malestar que vivencian a raíz de esas desigualdades, de ser reconocida como ciudadanas, de elegir y ser elegidas. Si bien, con la revolución francesa se formula un

paradigma político y un paradigma ético nuevo, de la libertad y la igualdad, es la idea de que todos los individuos son libres e iguales, vemos que en la práctica concreta no era así.

Paralelamente, es menester traer aquí a Mary Wollstoncraft, y su obra “Reivindicación de los derechos de la Mujer”, ya que se consolida como uno de los manifiestos feministas más radicales de la historia, inspirado sobre la base de cambiar la idea de que la mujer no solo existe para el placer del hombre y dedicada exclusivamente a la familia, sino que propone que la mujer reciba el mismo tratamiento que aquél en educación, derechos políticos, en el trabajo.

Sobre finales del siglo XIX y principios del siglo XX, la lucha de las mujeres se destacó por la demanda de mejores condiciones laborales, son conocidos los hechos de la muerte de miles de mujeres quemadas en las fábricas de EE UU. Indudablemente la reacción de estos reclamo, fue tratado con represión, lo que significó el exilio en algunos casos, la muerte de las mujeres en otros. Se manifiesta esa represión también, a través de políticas de Estado de control y domesticación de las mujeres, por ejemplo: estímulos a la maternidad. Sin embargo, la lucha prosigue con el movimiento sufragista, reclamando el derecho al voto, a la educación

A partir de esto, sobre finales del siglo XX se destaca, la búsqueda de la conciencia de grupo oprimido, eso significó la conformación de grupos de concientización, conformados con la finalidad de discutir y analizar juntas las situaciones por las que atraviesan las mujeres. Las mujeres politizaron su cotidiano, surgen allí las situaciones de violencia que viven las mujeres y que es atravesada por todas, por el hecho de pertenecer al género femenino. Las teorías feministas traen así el concepto de género. División sexual del Trabajo, patriarcado para poder definir lo que incide en la vida de las mujeres. Sobre finales del siglo XX, incorporan el análisis de la interseccionalidad de las categorías género, clase y raza, se discute la categoría mujer para visibilizar las mujeres y las diferencias entre ellas. Así se fueron revelando todas las formas de opresión, entre ellas la “trata de mujeres con fines de explotación sexual”, el trabajo “doméstico de las niñas. El marxismo como línea crítica y política proporciona análisis riquísimos, sobre la clase social, las condiciones laborales de las mujeres y la lucha de estas en el siglo XX (Díaz, 2021)

Hasta aquí los derechos obtenidos como el sufragio, el acceso a la educación y derechos laborales, constituyen, los grandes logros de los movimientos de mujeres y feministas. Con la obra de Simone De Beauvoir, “Segundo Sexo”, Simone manifiesta que no se nace mujer sino, que es una construcción social, sin hablar del término género aún, abre la puerta para pensar la construcción social del género. El acceso de las mujeres al espacio público y su confinamiento al espacio privado, son cuestionados por la segunda ola feminista. Surge como categoría de análisis la división sexual del trabajo (Díaz, 2021)

Como definimos en el cap. 1, podemos decir que esta división o selección de tareas trae consigo, roles que culturalmente están contruidos delimitando esferas, público y privado y lo concerniente a tales espacios. Sin duda alguna, el lugar que ocupan las mujeres en concordancia con los hombres es de una subalternidad que, aunque tengan acceso al mundo público, no se liberan de sus tareas de cuidado protección y actividades domésticas, que históricamente han sido asignadas a las mujeres.

Esta lucha ha significado un cambio epistemológico y epistémico trascendental. Es de tal magnitud, ya que con el transcurrir de las décadas, el foco está puesto dentro de las relaciones sociales con una mirada crítica a la heteronormatividad.

En el ámbito laboral, las mujeres han tenido que luchar contra los obstáculos para el ingreso a trabajos, es decir el acceso al ámbito público en principio y especialmente a determinados trabajos considerados propios de los hombres, para esto han tenido que demostrar que también ellas pueden realizarlos, en las profesiones como la medicina, ingeniería, policía, etc.

En base a esto, la presidenta de CONICET (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas), Ana Franchi (2022) aseguró que:

“Argentina está por encima del promedio en cuanto a participación femenina en la ciencia, y esto tiene que ver con razones culturales, económicas-las profesiones mejor remuneradas son ocupadas mayormente por varones- y también con las mujeres estamos siendo mayoría en las carreras universitarias en general” (s/p)

Según los datos del CONICET existe un 53% de investigadoras y 60% de becarias; un porcentaje alto si se compara con Europa y EEUU (35%), y Japón (17%). Sin embargo, en el rubro “investigadores superiores” solo el 24, 5% son mujeres. Solo el 29 % de quiénes

se dedican a la investigación en el mundo, son mujeres y su representación en las llamadas disciplinas CTEM (Ciencias duras, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas) es aún menor.

Gloria Bonder (2020) coordinadora de la Catedra UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina explica que se deben examinar los planes de estudios para poder identificar y cuestionar la presencia de estereotipos sexistas y además poner en acción prácticas mixtas innovadoras con miras a estimular la curiosidad, la colaboración, la reflexión crítica y la experimentación y afirma:

“la colaboración con los docentes es esencial. Se debe integrar los programas de formación inicial y continua de los docentes, a todos los niveles, una enseñanza que respete la igualdad de género. También los docentes deben recibir apoyo mediante orientaciones o tutorías con miras a guiarlos en la revisión de sus conocimientos, prejuicios, actitudes y competencias relativas a la educación” (2020, entrevista Naciones Unidas noticias ONU)

Continuando con este planteamiento, Olga Paz (2020) coordinadora de la Campaña Dominemos la Tecnología en Colombia, manifiesta que el peligro es que la falta de participación diversa termine promoviendo una única perspectiva, una manera homogénea de ver el mundo y de atender sus necesidades. Con una tecnología creada por los ojos de unos pocos, que no puede entender las particularidades de quienes son distintos.

Como vemos, todo lo conseguido hasta aquí se continúa reclamando: el papel del Estado y de las políticas públicas de equidad e igualdad entre los géneros; para esto debe implementar acciones y programas afirmativos para ir cerrando esas brechas de desigualdad y apuntar al reconocimiento de las diferencias de género. En palabras de Judith Butler (2019), “las mujeres, las personas de género disidentes (no binario), es decir ni masculino ni femenino, las minorías sexuales, generalmente no son reconocidas y por ende viven en un cuerpo que tampoco lo es”. (Mesa Redonda Mundo UNTREF).

2.2. Sin derechos de las mujeres no hay derechos humanos.

Como se expuso anteriormente, hablamos de los derechos como aquellos instrumentos y principios concernientes a la dignidad humana de las personas por el solo hecho de serlo y deben ser garantizados por el Estado.

En el caso de las mujeres, el proceso de especificación creciente de derechos fue dándose lentamente y los hitos más importantes han sido la aprobación de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU 1979) y de la Convención Interamericana para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer (OEA 1994, también conocida como Convención de Belén Do Para).

De este modo a partir de 1979, se logra reconocer que la discriminación contra la mujer, al estar inscripta en pautas sociales de asimetrías de poder profundamente arraigadas en nuestra cultura no debe ser entendida como una excepción que se da en una relación aislada sino, más bien, como una problemática estructural que refiere a nuestro modo de organización social y cuyas consecuencias redundan en la violación sistemática y generalizada de los derechos humanos de las mujeres.

Así, el Estado Argentino ha asumido el compromiso de cumplir una serie de obligaciones. En tal sentido a mediados del 1990, se sanciona la ley 24417, sobre la protección contra la violencia familiar, que presentó algunos avances significativos para implementar las obligaciones asumidas al identificar el ámbito familiar como específico para la intervención. Sin embargo, resultó ser limitada en su ampliación, ya que se restringía solo al área familiar, todas las otras violencias quedaban excluidas.

Una década más tarde en el 2005, se sanciona la ley 26061 de Protección Integral de los derechos de niñas, niños y adolescentes, donde se determina la forma obligatoria que en todo acto o decisión o medida administrativa, judicial o de cualquier naturaleza, que se adopte respecto de las personas hasta los 18 años de edad (sean niños, niñas o adolescentes), tienen derecho a ser oídas y atendidas cualquier sea la forma en que se manifieste, en todos los ámbitos.

Por último, en 2009 se sancionó la ley 26485 de Protección Integral para Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales “protección integral de las mujeres”, que reconoce a las mujeres como destinatarias específicas para la atención en donde se amplía la definición de los tipos de violencia que padecen, y los ámbitos en que suceden (ver pág..) En esta ley se define que la violencia hacia las mujeres puede ser ejercida de manera directa e indirecta. Esta ley se ratifica en la provincia del Chubut en el 2018, con la ley XV-26 “Ley de

Protección integral e igualdad de oportunidades y equidad de género”; a partir de adoptar las bases de la normativa nacional, le agrega algunos conceptos nuevos, como ser incluye al colectivo LGTBIQ+. Así también, incorpora la violencia política y la violencia por prejuicio, destinada esta última a describir el rechazo, repudio, prejuicio o discriminación hacia personas, que contravienen el sistema binario con prácticas sexuales, corporales y de género diversas.

En concordancia a lo exployado es menester destacar en relación a las políticas públicas, que desde la gestión presidencial de Alberto Fernández (2019-2023) se creó el Ministerio de la Mujer, Género y Diversidad a nivel nacional y a nivel local durante el gobierno del intendente Luque se crea la Secretaría de la Mujer, Genero y Diversidad, en la ciudad de Comodoro Rivadavia, la única en la provincia del Chubut, que en el año 2020 pone en marcha su accionar, actualmente a cargo de Jimena Cores, sita en Calle Dorrego N°.732.

Al entrevistarnos con ella, deja expreso que en un comienzo la Secretaría atendía las problemáticas de las mujeres, inherentes de las violencias intrafamiliares.

En palabras de Cores:

“Esta Secretaría tiene objetivos que van cambiando sumándose a los contextos sociales fluctuando así, su desarrollo...apuntamos a trabajar desde lo local y con la población en general, propiciando espacios en la ciudad, para capacitar y aprender, desde los centros de promoción barriales, escuelas, comedores, uniones vecinales. Queremos tener una aproximación con la ciudadanía lo más tangible posible”

Así la Secretaría lleva adelante, mecanismos tendientes a propiciar los espacios de atención, capacitación y aprendizaje en cuestiones inherentes a las violencias de géneros y equidad. Según la referente, dicho espacio, apunta a una construcción participativa, lo que permite la articulación de un trabajo en conjunto con diferentes áreas a fin de avanzar en la problemática de violencias. Este espacio cuenta con aproximadamente 60 personas trabajando, entre ellos profesionales de la justicia, psicólogas, trabajadoras sociales, promotores y promotoras, entre otros, Cores hace mención que:

“esta secretaría es una construcción que se efectivizo a partir de las demandas y las luchas del movimiento feminista de otra manera no tendría la misma fuerza y el

crecimiento, ya que la política es machista y hacer conocer estas situaciones no es rentable”

Consideramos que este logro forma parte de la interlocución entre el Estado y la lucha de las mujeres por la institucionalización de un área específica que planifique políticas públicas para la igualdad/equidad

2.3. Mujeres y el derecho al trabajo

Al hacer un análisis acerca de la historicidad de la lucha de las mujeres, podemos decir que el camino transitado hasta aquí no ha sido lineal, sino lleno de encrucijadas, avances y retrocesos debiendo luchar por el alcance real de sus derechos, en todo momento y circunstancias.

En este sentido el derecho al trabajo de las mujeres es sin duda una cuestión no solo económica, sino también social, política e ideológica. Es una esfera que afecta las representaciones y prácticas sociales, las políticas económicas y las legislaciones, la evolución del mercado laboral y las relaciones sociales en el ámbito familiar.

La historia del trabajo asalariado de las mujeres tiene concordancia con la llegada de la revolución industrial a mediados del siglo XVIII, principalmente la época en cuestión pone énfasis en las fábricas como los lugares donde las mujeres desarrollaban su actividad laboral. Si bien la incorporación fue masiva, lo cierto es que era considerada mano de obra barata. Eran las mujeres pobres las que eran impulsadas al espacio público ante la aparición de la máquina. Sin dudas, el pasaje de un ámbito (privado) al otro (público), significó un desequilibrio para la perpetuación de esa unidad de familia. Ese choque separó el mundo de las mujeres, las que trabajaban en las fábricas y las que se quedaban en sus hogares al cuidado de la prole. Esto significó una diferenciación sustancial. Las que trabajaban en las fábricas lo hacían condiciones laborales extremadamente deshumanas: largas horas de trabajo, sin descanso, en instalaciones inadecuadas.

Con la llegada del siglo XIX, las mujeres obreras reclaman condiciones laborales dignas. Son identificadas las huelgas en Nueva York: obreras de la fábrica de Coton mueren quemadas por reclamar mejoras salariales y condiciones de trabajo

De acuerdo a Joan Scott (1993, p,17)

“cuando escribimos la historia del trabajo femenino como la historia de la construcción discursiva de una división sexual del trabajo, no pretendemos legitimar o naturalizar lo que sucedió, sino cuestionarlo. Podemos abrir la historia a múltiples explicaciones e interpretaciones, preguntarnos si las cosas podrían haber ocurrido de otro modo y ponernos a pensar de nuevo de qué manera podría concebirse y organizarse hoy el trabajo de las mujeres”.

En este sentido, la mayoría de las investigadoras informan que, cuando las mujeres acceden a trabajos formales, por el mismo trabajo cobran menos, tienen obstáculos para acceder a cargos de jefaturas. Se espera de ellas, que conlleven una participación proactiva, que realicen trabajo al tiempo completo y que sean capaces de sobrellevar cargos que impartan poder, que sean decisivas, competitivas en miras de anteponer el crecimiento profesional por sobre otros aspectos de la vida personal. Y como ya mencionamos en el capítulo N°1, el doble trabajo y el techo de cristal, son los elementos que están presentes en esas relaciones laborales y que obstaculizan su permanencia y crecimiento en el ámbito laboral. Asimismo, los datos informan que las mujeres acceden mayormente a trabajos informales, sin derechos a condiciones igualitarias y en épocas de crisis las mujeres cobran menos que los hombres. Todos estos elementos consolidan una realidad en la que deben afrontar contextos de violencias económicas, sociales, políticas y sexuales entre otras. Por esta razón, el eje de la lucha actual apunta a reclamar el papel del Estado y que este elabore programas que ampare tanto a las mujeres y disidencias en los distintos ámbitos de la vida cotidiana.

A pesar de que la presencia de mujeres en el espacio laboral actualmente es de fuerte crecimiento y masiva, pone aquí un hilo conductor que logra identificar como se dan los procesos de relaciones entre los géneros, y la manera en que se van delimitando las relaciones de poder, la división sexual del trabajo, la segregación vertical y horizontal. Lo que trae aparejado con ello, la brecha salarial, el techo de cristal, la doble función, responsabilidad de tareas (público-privado), la diferencia en la distribución de las tareas de cuidado, tanto afuera como adentro del hogar.

Según el informe del Centro de Evaluación de Políticas basadas en la Evidencia, de la Universidad Di Tella (CEPE Di Tella, 2020), durante el 2019, en la República Argentina se alcanzó el mayor nivel de participación de las mujeres en el mercado laboral de los últimos 17 años, según el estudio, el 59,4 % de las mujeres activas participó del mercado laboral, dato por demás elocuente, ya que en el período del 2003 a 2017, este indicador se había mantenido estancado. En el caso de los hombres el porcentaje es 79,5%, es decir la participación de las mujeres en el mercado laboral está, por lo bajo en 20,1% en relación con la de los hombres.

Siguiendo este informe, se puede decir que el avance es alentador si se compara con años anteriores, sin embargo las mujeres ocupan solo un tercio de los empleos de calidad. En relación al nivel educativo de las mujeres en el mercado laboral, un 45 % que poseen estudios terciarios comparado con el 30% de los varones. Se observa que si tienen títulos similares los varones consiguen mayoritariamente empleos, mejores cargos y con salarios más altos.

Otra muestra que enmarca la desigualdad que encuentran las mujeres en el ámbito público, es que, a pesar de contar con mayores niveles de estudio, enfrentan grandes obstáculos para acceder a puestos altos de poder, en casi todos los aspectos de la esfera pública. (Diario Clarín 07/03/2020).

En relación a las actividades que, mayoritariamente, las mujeres realizan, según el informe del año 2019 procedente de la Dirección Nacional de Economía Igualdad y Género, del Ministerio de Economía de la Nación (DNEIyG) estas son: de una muestra del 100 % por cada área; el servicio doméstico, se encuentra feminizado en un 96,5%, el sector de la asistencia social, en un 82,7%; el de la enseñanza 72,6% y servicios sociales, 67,1% representando estas áreas aquellos trabajos de menores salarios.

Si sumamos las trabajadoras de servicios domésticos, la enseñanza y la salud, encontramos que 4 de cada 10 mujeres ocupadas se insertan en trabajos relacionados con tareas del hogar y el cuidado. Mientras que los varones son mayoría en actividades relacionadas a la construcción, energía e industria. En el caso de la construcción, la presencia de mujeres en estos trabajos es de 4,6%, en la energía el 26,5% y en la industria el 29,5%.

De acuerdo al informe confeccionado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2011) en la Argentina, “a pesar de su mayor presencia en la fuerza de trabajo, la representación femenina en sectores de baja productividad se mantiene inalterada. Por otra parte, la proporción de mujeres en sectores gerenciales y de dirección disminuyó”.

La situación descripta conlleva a referenciar que los empleos que socialmente tienen una carga feminizada, es decir, que se encuentran asociados a tareas de cuidado, como la salud, la educación los servicios personales las trabajadoras de casa particulares, etc., se pagan menos que otros sectores considerados del predominio de los hombres.

La titular de la DNEIyG, D’Alessandro Mercedes (2021) afirma que:

“Los trabajos feminizados, son peores pagos que los masculinizados. Lo primero que uno se imagina, es construcción, industria, energía, tecnología, transporte. Todos sectores masculinizados. En tecnología, de cada 10 programadores hombres hay una mujer. En la industria solo el 20% son mujeres. En la energía hay que escarbar para encontrar mujeres”.

El tiempo disponible de las mujeres con tareas de cuidados es mayor que el de los hombres, esto repercute en el horario laboral, delimitando y disminuyendo de esta manera la franja de horas destinadas al trabajo, y esto se ve reflejado en los salarios percibidos por estas.

A partir del análisis del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), a base de datos del INDEC (2017), sobre el uso del tiempo, y en particular del trabajo no remunerado, es decir del trabajo que se hace en el hogar, “trabajo no pago”, el que incluye (quehaceres domésticos, cuidado de niños menores de 15 años y cuidado de miembros de más de 60 años), las mujeres destinan un tiempo sustantivamente mayor que los varones. Mientras las mujeres dedican en promedio 6,4 horas diarias a las actividades domésticas, los varones que lo hacen declaran dedicarle 3,4 horas diarias. De allí, se desprende que, existe una brecha salarial, que vuelve más pobres a las mujeres que los varones.

Aún, cuando las mujeres se encuentran desocupadas o inactivas destinan mayor cantidad de tiempo a las tareas domésticas. Esto genera largas jornadas de trabajo total y limita la disponibilidad de tiempo para sí, destinado por ejemplo al autocuidado, al

esparcimiento y a la capacitación. El creciente empobrecimiento material de las mujeres, el empeoramiento de sus condiciones de vida y la vulneración de sus derechos fundamentales consolida la feminización de la pobreza.

En contraparte, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en 1999, exhorta a adoptar medidas que refuercen entre sí, la igualdad entre los géneros, tanto en el ámbito del personal, como en la esencia y la estructura de la organización. Y define al trabajo decente como al concepto de aquello que debería ser, en un mundo globalizado, un buen trabajo o empleo digno. El trabajo que dignifica y posibilita el desarrollo de las propias capacidades con respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, protección social, ni aquel que excluye el diálogo social.

El panorama existente deja expuesto que las mujeres siguen enfrentándose con grandes desventajas en el mundo del trabajo. Claramente la OIT propone remover los obstáculos para la realización plena de las mujeres como personas.

2.4. Equidad de géneros: un escalafón de desafío y fuerza

Distintas pueden ser las motivaciones que llevan a las mujeres a incorporarse a una fuerza armada, ya sea vocación de servicio, estabilidad laboral, por elección personal o bien por diversas razones. Si bien en sus orígenes estas instituciones, responden a una preponderancia masculina; lo cierto es que con el tiempo se fueron incluyendo las mujeres.

La creación y la apertura hacia ellas en cada fuerza se fue dando en distintos momentos sociohistóricos. En este sentido, podemos decir que, en la Policía Federal Argentina, creada el 24 de diciembre de 1943, como fuerza civil armada con funciones de seguridad y judicial en el territorio de las provincias y la capital de la Nación, la presencia de las mujeres emerge a partir de una sumatoria de distintos aspectos, a detallar. En este sentido San Martín (2020) expresa:

“Inicialmente, la sub-valorización de funciones socio-históricamente asignadas a las mujeres estuvieron asociadas al desempeño de tareas relacionadas con la atención de problemáticas sociales, de ayuda a otras mujeres, niños y ancianos, a tareas

administrativas, periciales y de servicios. En la mayoría de las fuerzas las primeras incorporaciones femeninas se formularon a partir de la creación de cuerpos separados: brigadas, destacamentos o cuerpos auxiliares femeninos, que con el transcurso de los años se fueron disolviendo y fusionando en un único cuerpo policial” (p,76)

En referencia a esto, podemos decir que, las mujeres en las fuerzas de seguridad encuentran enmarcado su accionar a la “atribución social” asignada “de mayor sensibilidad para enfrentar una variedad de situaciones, referidas a la violencia doméstica y el abuso sexual, como también la atención hacia mujeres y menores en conflicto con la ley.

La incorporación de las mujeres dentro de esta fuerza se caracteriza por el largo período de permanencia de estas en el escalafón de suboficiales: su retraso en el ascenso no permitiría la equidad en relación a sus pares varones. El organigrama institucional, como los reglamentos las dejaban por fuera de la carrera de ascenso, ya que no se las consideraba operativas, sino personal de “apoyo”. En el organigrama institucional ocupan un espacio separado. En referencia a esto, se deja expuesto que el ascenso de una jerarquía a otra era de siete años para el personal femenino, en desventaja con sus pares masculinos, que era de cuatro años, esto retrasaba su crecimiento profesional, limitando el acceso a los cargos más altos de poder. Son mujeres “en la policía” no mujeres policías (San Martín, 2020).

Es recién, a partir del año 2001, con la creación del Decreto 1613/01, que se elimina el citado agrupamiento “apoyo” y escalafón “femenino”, produciéndose la intercalación del personal femenino con el masculino, se unificaron ambos escalafones, que en su artículo N.º 1 expresa: “Elimínese del Agrupamiento Apoyo el Escalafón Femenino. El personal que integrará dicho escalafón será transferido a los restantes, de conformidad con las respectivas especialidades”. Según datos del Ministerio de Seguridad de la Nación en el año 2017, de un total 3.659 oficiales, 977 eran mujeres, representando solo un 27% de la totalidad, sin posicionarse ninguna de ellas en los altos cargos de la cúpula policial.

Dentro de lo que es la Gendarmería Nacional, creada el 28 de Julio de 1938 como una fuerza de naturaleza militar, con característica de fuerza intermedia, también de doble empleo (policía-militar), cuya función es la protección y control de las fronteras del país y de sitios estratégicos nacionales, la incorporación de las mujeres, se produce—en el año

2001, momento en que 21 mujeres fueron incorporadas, siendo la primera promoción de suboficiales femeninas. Esta inclusión fue llamada prueba piloto; con funciones específicas, como la custodia y control de detenidas femeninas y el desempeño de control migratorio de pasos fronterizos internacionales. En el año 2007 se abre el curso de homologación; curso que se caracteriza por incorporar plenamente a las mujeres en todas las funciones pertinentes a esta fuerza, posibilitándoles el acceso a la escuela de oficiales. En la cual, en el año 2013 las mujeres constituyen 12% del total, el 88% son varones, (Ministerio de Seguridad de la Nación, 2021).

En el caso de la Prefectura Naval Argentina, fuerza de seguridad que cumple funciones de policía de seguridad de la navegación, prevención del orden público, protección ambiental, policía judicial, auxiliar aduanera, migratoria y sanitaria, y cuyo origen es uno de los más remotos en la historia, (1810). Es a partir del año 2000 que se modifica la reglamentación de la ley de la PNA, a fin de facilitar la inserción de la mujer para las tareas generales del servicio policial, y unificar así, las condiciones para ambos géneros, tanto superiores como subalternos. Con respecto a lo expuesto, el número de mujeres dentro de la Prefectura Naval Argentina, esta ocupa el menor porcentaje en relación a otras fuerzas. De acuerdo al Centro Integral de Género de la Prefectura Naval Argentina, en el año 2017, se encuentra integrada por 20.000 personas, de esta cifra, 2000 son mujeres, es decir el 10 % del personal operativo. A la fecha, no se ha registrado que ninguna mujer ocupe cargos altos de conducción.

En la Policía de Seguridad Aeroportuaria (PSA), antes denominada Policía Aeronáutica Nacional (PAN), fuerza que en sus orígenes (2006), incorpora a hombres y mujeres, en su cuadro único de oficialidad. Sin embargo, al igual que en las otras fuerzas, los rangos superiores son ocupados plenamente por hombres. Según datos provenientes del Centro Integral de Género de la PSA, al año 2013 las mujeres conforman el 23 % mientras que los varones representan el 77% del personal.

Finalizando en lo que respecta a las fuerzas nacionales, pasamos a mencionar al Ejército Argentino; fuerza terrestre de defensa argentina. Este integra las fuerzas armadas argentinas y el sistema de defensa nacional, juntamente con la armada argentina y la fuerza aérea. Es la fuerza militar más antigua de nuestro país, teniendo su creación el 29 de Mayo

de 1810. Su objetivo es contribuir a la defensa nacional para salvaguardar los intereses vitales de la Argentina, entre sus actividades además provee ayuda a la población en determinadas situaciones. En esta fuerza, el ingreso de mujeres a las Fuerzas Armadas argentinas se inició en 1980, en la Armada y la Fuerza Aérea. El Ejército habilitó el ingreso de mujeres en 1981 como suboficiales respectivamente del Cuerpo Profesional de Sanidad y al año siguiente, como oficiales del mismo cuerpo. Al ser en el año 1995 el Servicio militar voluntario, la incorporación de mujeres soldados genera la necesidad de formar personal femenino en oficiales y suboficiales de armas y especialidades. (Argentina.gob.ar, 2021)

Finalmente, en el año 2012 las mujeres acceden a las fuerzas armadas de infantería y caballería. En estos últimos años el personal femenino puede ocupar todos los espacios de las organizaciones del ejército. Según el Ministerio de Defensa de la Nación comparando los datos entre los años 2006 al 2017, la proporción paso de 1.531 mujeres en el 2006 (5,6%), a 3.352, siendo un (11,8%) de mujeres en el ejercicio militar en el año 2017. (Militares Argentinas, evaluación de políticas de género en el ámbito de la defensa, 2020).

Haciendo un breve análisis acerca de cómo la mujer se fue incorporando dentro de las fuerzas armadas y de seguridad en nuestro país, podemos decir que, si bien son menores en cantidad ha habido un gran avance en el ingreso a las filas policiales y militares. Este proceso ha estado contextuado con el crecimiento en el ingreso de las mujeres a los ámbitos laborales y su conquista del espacio público. En respuesta a aquello en post de trabajar en lo que respecta a políticas que promuevan la equidad de género, es que se crea el observatorio de la mujer mediante Resolución Ministerial 213/07, con la finalidad de conocer la realidad de las mujeres dentro de las Fuerzas. (Equidad de género y defensa: una policita en marcha (II); Ministerio de Defensa de la Nación 2008).

Este observatorio pretende difundir y sistematizar la situación y datos de la mujer dentro del ámbito de las Fuerzas Armadas, comunicar los resultados de la ejecución de políticas de género dentro de la institución y difundir otras noticias relacionadas con las mujeres dentro del cuerpo institucional. Sin embargo, esta carece, por un lado, de actualización continua, lo que empaña dicho esfuerzo, y por otro lado, de sistematización de datos referidos a los porcentajes de mujeres integrantes de las distintas Fuerzas.

(Equidad de género y defensa: una policita en marcha (II); Ministerio de Defensa de la Nación 2008).

De acuerdo a lo expuesto en este punto, entendemos que queda un largo camino por recorrer, ya que, si bien se cuenta con este observatorio que actúa como nexo entre las fuerzas de la Argentina, hay un vacío entre lo que promueve con lo que acontece en la realidad, su falta de continuidad con respecto a un seguimiento continuo y eficaz sobre las realidades de las mujeres dentro de las fuerzas, demuestra una debilidad en su accionar, no pudiendo cumplir con la finalidad por la cual ha sido creado. (UNISCI 2009, Madrid)

Cabe destacar que Argentina es uno de los pocos países sobre los que no se relevan datos del personal en las fuerzas de seguridad según sexo. En este sentido, es menester traer a colación lo señalado por la RESDAL (2009), en el informe “La Mujer en las instituciones armadas y policiales. Resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina”¹:

“Para los casos de Argentina y Brasil no se cuenta con información desagregada, por sexo sobre la participación de la mujer en estas corporaciones. Ello no permite realizar inferencias sobre su incorporación en términos de cifras. A juzgar por las dificultades de acceso a la información, en estos casos, parece difícil hablar de una verdadera perspectiva de género en estas instituciones”.

CAPITULO III -LAS VOCES DE LAS MUJERES POLICIAS

“La mirada de todos esos hombres nada tiene que ver con la mía. No es ni mejor ni peor.

Tan solo diferente. Pero yo me veo obligada, cada día, a adaptar mis ojos a los suyos...conservar nuestra propia mirada conociendo la suya, nos aporta sabiduría, independencia y libertad”

¹ Resolución aprobada por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en su sesión N° 4213, celebrada el 31 de octubre de 2000.

(Ana Carrascosa, 2002).

En este capítulo realizaremos, en un primer momento, un recorrido acerca de la historia de la policía de la provincia de Chubut para adentrarnos en las condiciones de trabajo y expectativas de las mujeres policías.

3.1. **Historia de la fuerza policial en Chubut.**

El nacimiento de la policía nacional se remonta a los años 1876 con la llegada de la colonia galesa a esta región y la fundación de villa Rawson. Sin embargo, fue recién en 1955, cuando la fuerza pasó a la órbita provincial con la promulgación de la Ley N°14.408. De este modo, la policía se creó en el año 1955, pero no se promulgó el instrumento legal propio sino hasta el 17 de octubre de 1961. Ese día fue sancionada la Ley Orgánica Policial **Nacional** N°356 (Museo, biblioteca y archivo histórico de la policía del Chubut “Crio. Gral. Mariano H. Iralde”). El 3 de noviembre fue vetada parcialmente por el Poder Ejecutivo, por lo que volvió a la Legislatura donde el 07 de diciembre fue ratificada por Resolución N° 744 y promulgada el 15 de diciembre de ese año.

Ha sido tomado entonces, como Día de la Policía, aquel 07 de diciembre de 1961 en que fue sancionada definitivamente la Ley Orgánica Policial N°356. (Museo, biblioteca y archivo histórico de la policía del Chubut).

La ley orgánica de la policía del Chubut es la ley 815, la cual en su capítulo y artículo 1° hace referencia a las disposiciones básicas objetivos y relaciones, dejando explícitamente que la policía de la provincia del Chubut es la institución que provee la seguridad pública, para la preservación del orden constitucional, la defensa de la sociedad y la integridad de sus habitantes y su patrimonio. Actúa como auxiliar permanente de la administración de justicia y ejerce por si funciones que le asignan las leyes, decretos y reglamentos. Esta ley consta de 75 artículos, y en todo su cuerpo, hace mención a la organización y funcionalidad de la institución. Sin embargo, esta ley es ampliamente cuestionada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos ante el fallo de la desaparición forzada de Iván Eladio Torres. Explica la CIDH:

“La Comisión solicitó a la Corte que ordene al Estado “adoptar las medidas legislativas correspondientes, a fin de que la Ley 815, ‘Ley Orgánica de Policía’ de

la Provincia de Chubut, se adecue a los estándares consagrados por la Convención Americana” El Tribunal observa que el artículo 10, inciso b) de la Ley 815 entonces vigente disponía: Para el ejercicio de la función de policía de seguridad determinada en el [...] capítulo [tercero la policía de la Provincia del Chubut] podrá: [...] b) Demorar a la persona, que sea necesario conocer sus antecedentes en circunstancias que lo justifiquen, cuando se niegue a identificar, carezca de documentación o que la misma no constituya un documento identificatorio fehaciente, dando cuenta inmediata al juez de instrucción en turno. En todos los casos la orden provendrá del personal al Superior de la Institución y no podrá exceder las DIEZ (10) horas, debiendo asentarse en los registros policiales habilitados al efecto. Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ; 2011.

Los fundamentos de este pedido se encuentran amparados en lo siguiente:

“toda persona tiene el derecho a la libertad y a la seguridad personales”. Mientras que la específica está compuesta por una serie de garantías que protegen el derecho a no ser privado de la libertad ilegalmente (art. 7.2) o arbitrariamente (art. 7.3), a conocer las razones de la detención y los cargos formulados en contra del detenido (art. 7.4), al control judicial de la privación de la libertad y la razonabilidad del plazo de la prisión preventiva (art. 7.5) y a impugnar la legalidad de la detención (art. 7.6). (CIDH, 2011).

La policía del Chubut está compuesta por una jefatura ejercida por un Comando Superior del cual es titular: el jefe de Policía, designado por el Poder Ejecutivo Provincial. El jefe de Policía cuenta con Asesorías y está secundado por el Subjefe y la Plana Mayor Policial, que se compone por los Directores de Seguridad, de Recursos Humanos², de Recursos Materiales y de Policía Judicial. Dentro de lo que su funcionalidad cuenta con 4 unidades regionales, ubicadas en Trelew, Puerto Madryn, Esquel y Comodoro Rivadavia, que actúan como nexo entre las comisarías, dependencias y la jefatura.

Para el cumplimiento de los distintos servicios conferidos a la policía provincial, el personal se encuentra integrado en “agrupaciones” de acuerdo con su función, ubicado en Escalafones. Esta división del trabajo guarda relación con el sistema de organización

² -Véase Ley XIX-N5 Ley Orgánica Policial, Cap. 4to “Plana Mayor Policial”, (Art.39 y Art.41.B;B1).

previsto para la institución. Se encuentra el escalafón de seguridad comando, escalafón administrativo y el escalafón profesional. Dentro del escuadrón de jerarquías, se encuentra la escala de suboficiales, desde la jerarquía agente hasta suboficial mayor; esta capacitación se establece en los centros de instrucción policial, ubicados en (Comodoro Rivadavia, Esquel, Trelew y Puerto Madryn) con una perdurabilidad de 9 meses aproximadamente y la de oficiales, que va desde oficial ayudante hasta comisario general. Esta última se desarrolla en el instituto de formación policial N°811 Crio Gral. Juan Gustavo Boyd sito en la ciudad de Rawson.

Con respecto a lo expuesto anteriormente, los cursos de formación en ambas escalas jerárquicas actualmente son mixtos, es decir de igual condición para hombres y mujeres. Sin embargo, esta situación no ha sido siempre así, a partir de datos recabados en el Museo, biblioteca y archivo histórico de la policía del Chubut, se puede establecer que la presencia femenina en policía data en los años 1928, registrando a la primera mujer en la repartición a la agente Delia Speroni. Prosiguiendo con la historicidad de la mujer en la repartición, en 1978, a partir de la resolución 193 se crea la Brigada Femenina de Asuntos Juveniles, denominación que surgió de las disposiciones de la ley orgánica N° 815. A partir de este momento se organiza un curso de perfeccionamiento, procediéndose al reclutamiento respectivo, dando prioridad al personal femenino activo. Concluido el mismo se otorga el orden de mérito correspondiente con la intención de que le diera precedencia a futuro para las promociones y, por primera vez, la mujer viste el uniforme policial. Es aquí que el 7 de octubre de 1981, mediante disposición del Poder Ejecutivo N°1967, se concreta el primer escalafón femenino de la fuerza policial, dentro del personal de seguridad.

Historiar el pasado de la mujer en la policía no es tarea sencilla, porque se tropieza con la falta de antecedentes, debido al abandono en que se ha incurrido con los archivos. Esta situación ocurre a partir de la década de los años 1980, en que se comienza a restar valor a los hechos y documentación histórica, a veces por desconocimiento y otras por desidia.

En relación con esto, también se manifiesta la dificultad al contar con un dato estadístico actual y preciso, con respecto al número de personal femenino activo dentro de la policía del Chubut. En lo que concierne a Comodoro Rivadavia, podemos mencionar que

la única base de datos que se tiene es provista por el Centro de Formación Profesional N°663, donde se dicta el curso de agentes de policía dependiente de la policía del Chubut y Ministerio de Educación, ubicado en la calle Gregorio Mayo N°370, Barrio General Mosconi, Comodoro Rivadavia, desde una muestra de un total de 85 personas, el 29,75%, son mujeres en plena capacitación.

Nuestra ciudad cuenta con aproximadamente 20 dependencias que actúan bajo la denominación de comisarias, subcomisarias, brigadas y grupos especiales, discriminados de la siguiente manera: seccional 1°,2°,3°,4°,5°,6° y 7°; Cría Gral. E. Mosconi, Cría Km 8; Cría Laprida; Cría Diadema; Cría. Mujer Zona Norte y Sur; Cannes, Infantería, Montada, Comunitaria; Alcaldía; Planta de Verificación; Brigada de Investigación, Drogas y Leyes Especiales y G.E.O.P.

La policía como institución, tiene en sus propósitos, entre otros, que el personal policial, debe contar con un área de bienestar, tanto para el mismo como para su familia, es por ello que da surgimiento al área de Servicio Social, el cual funciona en las instalaciones de la Unidad Regional de Comodoro Rivadavia.

3.2 El surgimiento de la comisaría de la mujer.

A fin de dar cumplimiento a las Convenciones Internacionales de Protección Integral de los Derechos de las mujeres: La Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para la Prevención, Sanción y Erradicación de la violencia contra la mujer; como los marcos legales de referencia que obliga a los Estados a implementar políticas públicas en cuestiones de género; es a partir de aquí, que las Comisarías de la Mujer, surgen para dar respuesta a una necesidad social y temática sensible; como es la violencia de género y violencia familiar.

Un hecho importante **nacional** ocurrido el 15 de 1988, en Mar del Plata titulado por la prensa en aquel entonces como el “Femicidio de Alicia Muñiz” por su pareja Carlos Monzón, tuvo repercusiones mediáticas tan importantes que es a partir de allí que empieza a producirse modificaciones en el modo de tratar tal temática, así también las demandas de los movimientos feministas fueron significantes para que el Estado asuma el compromiso en el resguardo de los derechos de las mujeres víctimas de violencia machista. Por ello se

crea, ese mismo año, la primera comisaria de la Mujer en la Argentina en la ciudad de La Plata.

El Estado descentraliza el poder en cuerpos institucionales que forman parte de políticas sociales que logran afrontar tal problemática. En Chubut, la primera comisaría de la mujer fue creada el 21 de noviembre del 2003, con asiento en la ciudad de Trelew, convirtiéndose así en la primera de la provincia y de la esfera patagónica, en contar con su propia institución. Su creación responde a la necesidad de contar dentro de la institución policial, con una dependencia con personal capacitado y especializado para orientar, asistir y acompañar a mujeres víctimas de distintas formas de violencias. De acuerdo a lo expresado en el Proyecto de Creación del Área de Comisaria de la Mujer (2019) en nuestra provincia queda, reflejado lo siguiente:

“Es por ello que la Violencia de Género y/o Violencia Familiar, gracias a la creación de las Comisarias de la Mujer, sumando a las innumerables campañas publicitarias de los diferentes ámbitos, actualización, creación de nuevas y mejores leyes en post de la protección de la mujer, ha logrado visibilizar una problemática que hace tiempo atrás era invisible pero no inexistente, como lo es la violencia hacia las mujeres ejercida por los hombres violentos” (p.5).

En relación al personal idóneo, la institución no concibe como obligatoriedad, que deba ser un requisito la permanencia exclusiva de personal femenino en sus tareas, sin embargo, lo cierto es que, desde sus inicios, ha sido integrada por mujeres policías.

En nuestra ciudad dos años más tarde, se inaugura la comisaria de la mujer, (2005) ubicada en la zona sur, Avenida Hipólito Irigoyen N°2210, 10 años después se inaugura una segunda comisaria ubicada en zona norte de la ciudad de Comodoro Rivadavia, Avenida Ricardo Gutiérrez N°840. Las razones argumentadas han sido al crecimiento demográfico, y la demanda creciente referida a la temática, asociadas a las distancias existentes entre zona sur y norte; estas distancias, influyeron en la decisión de la ubicación. Así hoy la provincia cuenta con un total de 9 comisarías de la mujer.

Dentro de sus objetivos se encuentra el trabajo con las mujeres víctimas de violencias niños y niñas, es decir cualquier persona que sufra violencia de distintos índoles. Con roles específicamente marcados en las normativas vigentes tales como:

Brindar una atención personalizada a la víctima sin revictimizar y al mismo tiempo generar todas las comunicaciones necesarias para gestionar las medidas de protección acorde al caso; iniciar con la investigación y accionar los protocolos que corresponden y una vez obtenida la medida realizar el estricto control de que la misma se esté cumpliendo, y en los casos de que se detecten anomalías informar a los organismos correspondientes para garantizar la estabilidad respecto a la seguridad de la víctima. (Proyecto de Creación del Área de las Comisarias de la Mujer).

El trabajo en conjunto desde la comisaria es con el Ministerio Público Fiscal, Juzgado de Familia, Defensoría Pública, La Casa como Programa municipal³, refugio la casa, en situaciones que amerite el alojamiento de manera temporal, hasta que las medidas judiciales se regularicen. De igual modo se encauza un trabajo de prevención, a partir de contar con capacitaciones permanentes desde el interior de la institución y hacia la comunidad con los centros de promoción barrial, escuelas, centros comunitarios y centros de salud. (Entrevista jefa Comisaria de la Mujer Zona Norte).

Con respecto a los obstáculos, con los que se enfrentan las comisarias de la mujer, se registran la falta de insumos, la extensa población de nuestra ciudad en concordancia con la cantidad de personal con la que cuentan, actúa como limitantes para un trabajo dinámico. Sin embargo, se encuentran las 24 horas al servicio, contando con guardias permanentes y rotativas, a fin de que las personas víctimas de violencias puedan ser atendidas en sus situaciones de vulnerabilidad.⁴

3.2.1 Situación de las mujeres en la fuerza policial en Comodoro Rivadavia.

Con el fin de contextualizar a las referentes, podemos decir que aproximadamente se encuentran 728 mujeres de un total de 1500 efectivos policiales, en ejercicio en nuestra ciudad. (Fuente sección estadística Unidad Regional Comodoro Rivadavia 2020).

³ - Desde 1997, funciona en nuestra ciudad dependiendo de la Municipalidad de CR, el Programa La Casa que actualmente se encuentra instalada enen Francia N° 840, brinda asistencia terapéutica individual y grupal ante situaciones de violencia contra la mujer, asesoramiento legal, guardias telefónicas por 24 hs, talleres de sensibilización y promoción sobre violencia de género.

⁴ -Comisaria de la Mujer Zona Sur: Teléfono: 4462783; Zona Norte: Teléfono (297)6251871; línea gratuita - 133-144, atención las 24 hs.

A partir de las historias y relatos experienciales de mujeres policías, se pueden señalar las siguientes cuestiones a tener en cuenta: la edad, el tiempo de permanencia, o sea la antigüedad; como también la jerarquía que reviste cada mujer, y el espacio donde desarrolla su actividad laboral, actúan como elementos tendientes a condicionar las percepciones y perspectivas que tiene cada una de ellas acerca de lo que es ser mujer dentro de una institución policial.

Para poder darle un marco de identificación a nuestras entrevistadas, y a fin de preservar la identidad de ellas, es que elegimos diferenciarlas a partir de una nómina alfabética, desde la letra A hasta la G. Para ello tendremos en cuenta la edad, situación familiar, experiencia laboral previa al ingreso, carga motivacional para la inserción policial, antigüedad y jerarquía:

A, tiene 40 años, se encuentra en relación de hecho, es madre de dos hijos, ingresa a policía luego de haber permanecido como empleada de comercio en una cadena de supermercados. Expresa en la entrevista que elige ser policía, por la cobertura de una obra social. Actualmente lleva 16 años dentro de la institución y reviste la jerarquía de Sargento Primero. Se desempeña en tareas de calle en una comisaría convencional de zona sur.

B, tiene 43 años, casada, tiene 2 hijas con anterioridad a ser policía, no cuenta con experiencia laboral. Ingresó a la institución, en busca de una estabilidad laboral. Lleva 18 años siendo policía actualmente en la comisaría de la mujer.

C, tiene 47 años, tiene una hija, soltera, cuenta con una breve experiencia laboral antes de ingresar a policía. Manifiesta en la entrevista que decide ser policía, ya que cuenta con un familiar en las filas policiales, luego de éste proponerle su acceso a la misma. Estos aspectos, sumado a la necesidad económica, actúan como motivaciones para elegir ser policía. Lleva 22 años en el ámbito policial, reviste la jerarquía de comisario. Actualmente se encuentra con licencia por un año sin goce de haberes por desempeño de cargo de mayor jerarquía en el área.

D, tiene 48 años, madre de una hija, soltera, no cuenta con experiencia laboral previa a ser policía, se inserta en la misma por una empleabilidad laboral. Cuenta con 12 años de servicio. Es Sargento y se encuentra desempeñando tareas administrativas en el área de sanidad en la unidad regional.

E, tiene 31 años, es madre de dos hijas, se encuentra en relación de hecho. Previo a su ingreso a la repartición policial, trabajaba en el casino de la ciudad de Rosario. La carga motivacional para el acceso a policía fue por una decisión personal ya que siempre le gusto ser parte de la fuerza policial. Cuenta con 10 años de antigüedad. Actualmente es cabo 1 ° .

F, tiene 23 años, soltera, no posee experiencia laboral previa a su ingreso. Decide incursionar en la institución policial, para contar con una fuente laboral y estable, segura y breve en lo que respecta a la instrucción. Tiene 2 años de antigüedad, reviste la jerarquía de agente y se desenvuelve en tareas de calle.

G, tiene 63 años, casada, comisaria retirada de la fuerza. Expresa en sus relatos, un trayecto extenso dentro de comisarías de diversas jurisdicciones; estuvo a cargo de la jefatura de dos comisarías, manifiesta en sus relatos que decide ingresar a policía primeramente como enfermera y que luego se introduce en el curso de instrucción de oficiales, por decisión personal.

A través de las entrevistas desarrolladas, destacamos a continuación, que encontramos determinadas dimensiones que fueron apareciendo en los relatos y percepciones de las mujeres policías, que sirvieron como fuente de análisis. En este sentido encontramos elementos en común y también opiniones opuestas acerca de un mismo interrogante.

A continuación, identificamos conceptos mencionados con fuerza y en reiteradas oportunidades por nuestras referentes. De modo tal, decidimos describirlos utilizando las siguientes dimensiones: vocación, motivaciones de una mujer a introducirse en una institución policial, proceso que vivencian una vez dentro de ella, en relación al ser y hacerse mujer policía. En este punto como se construye, de -construye y reconstruye la feminidad, atravesando la carrera policial, a partir de las percepciones, representaciones y resignificaciones de las propias mujeres, sobre el lugar que se sitúan y son situadas, y de qué manera todo lo expuesto hasta aquí las interpela como mujeres policías.

Al referirnos al término de vocación lo hacemos desde el punto de aquella inclinación o deseo de realizar una actividad que persigue una satisfacción personal, (Editorial Etece). Es aquí el punto de inicio que nos abre un debate acerca de la carga motivacional de cada una de nuestras entrevistadas. En su mayoría manifestaron, que el

deseo de formar parte de la policía del Chubut persiguió una estabilidad laboral, es decir, la permanencia en un trabajo les proporcionaría una seguridad económica, e ir forjando un futuro. Es decir, ha sido por una necesidad económica-social. Vemos que, por un lado que se inscribe en brindar seguridad a la sociedad, y a su vez tener una estabilidad económica, tanto al momento de ingresar, durante su trayectoria laboral como también una vez retiradas de la carrera policial.

“Estaba de cajera en el supermercado, eso era algo no estable, porque la reducción del personal era cosa de todos los días. Cuando me anoté para policía quería tener un trabajo estable...Para tener una jubilación segura, por eso ingresé a la policía, una seguridad en eso más que nada, una buena jubilación a futuro. En mi casa éramos dos mujeres, mi mamá y yo ella era grande y enferma: Al principio, o mejor dicho siempre tuvo miedo, pero me apoyó, porque era una decisión tomada y me decía que podría estar bien y bueno...me anoté” (Entrevistada A).

“Ingresé a la policía porque estaba sola con una hija, y no encontraba trabajo, vivía con lo justo porque estaba donde mi mamá viviendo...y la jubilación de ella no alcanzaba así que escuché en la radio que se abría el curso para agente...por qué sabía, que el sueldo no me iba a faltar, aunque era mal paga la poli, de seguro tenías tu plata y la obra social para mi hija que no tenía... ¡Ahí me anoté!” (Entrevistada D).

En contra parte, otro grupo, las menos, plantea que ingresan por vocación, como aquella aspiración que las empujó a formar parte de la institución. Las expresiones evocan esa vocación, con un quehacer comprometido.

“Era enfermera y estaba en la alcaldía ya llevaba 8 años ahí, trabajando con los presos ...entonces, ya tenés contacto con lo que pasa adentro y cuando me enteré de la convocatoria para la escuela de oficiales mujeres, me anoté porque ya al conocer la interna policial, quería ser una oficial por amor al servicio....ver a los policías ...cómo era su trabajo y cómo amaban lo que hacían... algunos ¿no?...me llevó a querer ser oficial, en ese tiempo era de 1 año la escuela... mis papas y mis hijos me apoyaron en todo ese tiempo que me fui a Rawson y cuando terminamos

me asignaron Comodoro... por suerte.. porque iba a estar acá y trabajando en lo que me gusta” (Entrevistada G).

También pudimos identificar en algunos de los relatos, la manera en que esta decisión de incluirse en las filas policiales estuvo apoyada por su grupo familiar. En este sentido, destacan la importancia de ese acompañamiento, el cual fue primordial, en todo el trayecto desde la instrucción como en su desempeño laboral.

En otros casos, ocurrió el sentido contrario a esta decisión de incluirse a la institución, la cual no fue respaldada por su grupo íntimo, ya que en determinados testimonios se mencionó el desagrado de su círculo íntimo por esta decisión de formar parte de una institución policial:

Los siguientes relatos confirman esta síntesis:

“Siempre vi al policía como una persona que me da seguridad, porque mi casa era un descontrol, se cagaban a palos. Y en el único momento que se terminaba todo era cuando llamaban a la policía...Desde ahí siempre de chiquita dije voy a ser policía para ayudar a la gente y dar esa protección. En mi casa cuando se enteraron de que estaba en el curso de agente estaba todo mal, no podían ni ver a los polis...pero yo de chiquita siempre dije voy a ser policía y ahora lo soy...en realidad entre a la poli porque amo la policía” (Entrevistada E).

“Cuando estaba en el centro de instrucción mi mama me decía que estuve 9 meses haciendo el curso y no me pagaban, pero bueno yo sabía que después de recibida iba a cobrar...así que mucho no se hacía a la idea de que fuera poli...todos los días que me vaya a las 6 am y que no sepa la hora de regreso era pelea segura...” (Entrevistada D).

Es fundamental señalar cómo incide la opinión de la familia en el ingreso o permanencia en las filas policiales de la familia de las mujeres que, muy a pesar de la visión negativa de su grupo cercano deciden incluirse en policía.

Prosiguiendo, también podemos mencionar, como influye la presencia de un miembro familiar o cercano al grupo íntimo, al momento de incorporarse a las filas policiales. Conocer de algún modo la actividad policial las llevaría a querer formar parte de

la institución, contar con experiencias cercanas, que impactarían de alguna manera en sus vidas, incide al momento de querer ser policía. Aquí cabe destacar el siguiente relato:

“Ingrese a la policía por una cuestión familiar, tenía noción por mi primo... me preguntó si tenía intenciones de incorporarme en la fuerza, habían pasado 10 años sin que se abra el curso de mujeres, así que ahí me inscribí...pensando que al no haber mujeres en actividad íbamos a ser la camada nueva con el respeto que eso tiene” (Entrevistada C).

Así también se mencionó que la presencia de familiares o personas cercanas dedicadas a las tareas policiales tenían una visión negativa acerca de la “mujer policía”, sin embargo, a pesar de estas apreciaciones negativas, como también las sanciones sociales que puedan anexarse al ingreso a la actividad policial, estas mujeres apoyan su decisión en las motivaciones que con anterioridad se detallaron.

“cuando terminé el secundario no había recurso para que vaya a la universidad, mi vieja era ama de casa, éramos varios hermanos.... uno de ellos soldado voluntario del ejército y mi papá suboficial retirado...cuando dije que quería ser oficial de policía, el primer comentario que recibí de mi papa fue que la mujer en policía es problema, son todas putas...así que imagínate...siempre fui media rebelde y ya con ese pensamiento de mi viejo...lo sentí como desafío” (Entrevistada B).

“Terminé el secundario y no sabía que estudiar y no conseguía trabajo, un amigo se anotó para ser el curso de poli, y como era corta la instrucción (9 meses) lo acompañe, lo hice y quedé...mi papa casi se muere...decía que no iba a aguantar el curso, porque soy re flaca...mi mamá me trataba de convencer que estudiara maestra jardinera, que no tenía “pasta” para poli, decía que soy muy amor y paz” (Entrevistada F).

En este sentido es fundamental, identificar la carga de prejuicios en torno a esta tarea y analizar cómo actúa esa visión negativa en ámbitos ocupados mayoritariamente por hombres ante la apertura a la incorporación de mujeres. Como vimos la policía nace como institución creada para hombres, como una profesión masculina, lo cierto es que la apertura hacia las mujeres como, ya hemos visto, se dio en distintos momentos en las diversas fuerzas armadas y de seguridad. Al hacerlo trae consigo la irrupción a un “orden”

establecido. En este punto la incorporación de personal femenino a filas policiales viene a replantear esa “esencia” androcéntrica, de ese “ser” policial, construida sobre cimientos patriarcales con la presencia marcada de diferenciación de roles. Según Calandrón (2021);

“armar con poder de fuego a las mujeres fue un desafío para un Estado que mantenía estereotipos de género tradicionales, conservadores y moralistas. Por eso se trató, de un proceso paulatino: las primeras policías tenían un silbato y una cadena. Pasaron algunas décadas para que llevaran revolver con ellas, como lo hacían los hombres. Pensemos que darles un arma era darles el poder de matar, y ese posible ejercicio de la violencia es algo que nos estuvo negado a las mujeres, siempre pensadas como sensibles débiles, dolientes. En los términos de las violencias, ellas eran pensadas como objeto foco de la violencia, no como sujeto activo”. (Entrevista Infobae)

Acompañando esta postura Jackson citado por Bailón Vásquez (2020), sostiene;

la “virtud”, la “pureza” y la “respetabilidad” fueron asociadas a las mujeres y a lo femenino dado como resultado que ellas fueran las encargadas “ideales” de protegerlas, convirtiéndose así “guías morales” y no en represoras de la violencia, ya que la agresión era considerada opuesta a lo femenino, papel asignado a los varones, para los cuales enfrentar, usar o soportar la violencia fue un elemento cotidiano y un símbolo de masculinidad. La capacidad de usar la fuerza física fue esencial dentro de los cuerpos policíacos para ganar reputación y lograr la propia seguridad” (p.125)

Es fundamental, entonces señalar, lo que traen consigo estos relatos de las entrevistadas, en los cuales se pueden identificar los mandatos culturales acerca de lo “propio” de lo femenino, y lo concerniente a lo masculino como construcciones sociales de los atributos que deben reunir las personas que se desempeñan en la fuerza policial, a través de la fuerza bruta, rudeza, un temperamento dominante, etc.; y lo perteneciente a lo femenino, pasividad, sensibilidad, debilidad, etc. De esta manera las profesiones se asocian a las construcciones que la cultura clasifica y significa lo que es para la mujer y para el varón.

Así también, es menester detenemos a focalizar lo que aparece en unos de los extractos de la entrevista... “la mujer en la policía es problema, son todas putas” esta es una de las concepciones del padre de una de las entrevistadas, sin embargo, no dista mucho de prejuicios sobre las mujeres en los espacios de poder o de su tránsito en los espacios masculinizados. Este enunciado generaliza y nos encubre a todas las mujeres, todas somos vulnerables de cargar con este estigma en una sociedad patriarcal en cuanto se transgreden las normas y que produce y delinea los pensamientos y acciones. Según Goffman el estigma es “una clase especial de relación entre atributos y estereotipos”. Sin embargo, propone modificar este concepto, en parte, porque existen importantes atributos que resultan desacreditadores en casi toda nuestra sociedad (2006, p.14). Es decir, el estigma se convierte en la principal característica de desvalorización, determinando como objeto/cosa/otro subalterno el ser total de la persona. Por ello, aún cuanto capaz, efectiva sea su inclusión y desempeño en la policía, esta queda opacada, ya su presencia en la institución se considera un problema y se es puta por ser mujer.

Al respecto se considera esencial traer aquí lo conceptualizado por Lagarde Marcela en Falconi Abad María (2022), en base a la connotación de puta en las sociedades: “es un concepto genérico que designa a las mujeres definidas por el erotismo en una cultura que lo ha construido como tabú para ellas, puta por lo tanto es según la autora una categoría patriarcal para satanizar el erotismo femenino” (2022.p.184).

En concordancia con lo expuesto Juliano, Dolores (2002), agrega que el estigma de la puta no solo encubre a las trabajadoras sexuales, sino a la generalidad de las mujeres en la sociedad, es decir en este sentido, la desvalorización actúa como un muro delimitando lo que concierne a lo puro lo moral y lo que socialmente es aceptado, delimitándolo de lo impuro lo inmoral y todo lo que transgreda la norma establecida e impuesta por el sistema patriarcal.

En palabras de la autora Juliano, la presencia de un “sistema informal de control, a través de desvalorizaciones y estigmatizaciones, coloca a cada persona en un lugar de la jerarquía social y transforma toda transgresión en desvalorización, neutralizando, así los efectos críticos y transformadores que la transgresión puede implicar” (2002. p.43).

Continuando con el análisis, aquí es menester traer lo exployado por la Entrevistada F, pudiendo identificar como en el imaginario social, se encuentran latentes y de manera persistente lo que se considera socialmente aceptable para el mundo de hombres y lo que define culturalmente el universo de las mujeres. Haciendo alusión que existen profesiones que se encuentran legitimadas por la sociedades, como aquellas propias de la mujer, por ejemplo, la profesión de maestra jardinera estaría socialmente legitimado para el área de la mujer, siendo funcional al cuidado, asistencia y protección de los niños, en este caso; en otros a adultxs mayores, etc

Con estos relatos queda claro la vigencia patriarcal a pesar de los avances, aún permanecen. De este modo los atributos y características que cada género debe asumir. Estos surgen a partir de un encuadre cultural y social, condicionando de manera tal, el desarrollo de capacidades. Es decir, en este punto surge lo adquirido como aquellos principios acerca del sentir pensar y actuar, que cada persona debe asumir, en otras palabras, lo que deviene culturalmente, y en contraposición a esto se encuentra lo innato, lo que biológicamente cada ser humano trae consigo.

Marta Lamas (1995) [entiende que, en](#) relación a las mujeres, hay presunciones culturales con gran arraigo histórico con su “debilidad física”, su “vulnerabilidad” durante el embarazo o su “papel especial e insustituible” para cierto modelo de la familia. Según estas concepciones, está plenamente “justificado” el “proteger” a las mujeres, aunque ese trato encubra una real discriminación. La estructura de la propia sociedad está fundada en estas presunciones, que con el tiempo han mostrado su carácter de prejuicios. Estos prejuicios convierten ciertos trabajos en “nichos”, dentro de los cuales las mujeres se encuentran supuestamente “protegidas”, y verdaderamente atrapadas con salarios más bajos que los masculinos y pocas posibilidades de promoción.

3.2.2 Hacerse y ser policía.

Esa disyuntiva nos hace reflexionar acerca de dos cuestiones fundamentales, el hacerse policía se traduciría en la necesidad de tener un empleo que garantice una estabilidad personal y laboral, y el ser policía se refiere a una identidad a un querer ser parte de la institución. Ambas son construcciones sociales, como un proceso de ir construyéndose. De este modo, con el transcurso del tiempo ese hacerse se va alimentando

de aquel ser, para ir gestando esa vocación en una retroalimentación permanente, que se construye día a día. En este sentido, lo instituido e instituyente se encuentran perfectamente presentes en una dialéctica constante. Aquel grupo objeto se moldea a lo establecido a lo esperable, pero también, se va embebiendo de ese grupo sujeto que trae consigo, esa flexibilidad y apertura a una postura crítica y de crecimiento.

“Me costó mucho muchísimo adaptarme a la disciplina institucional pero no fue un imposible tampoco, la mentalidad de la policía la manera de llevar adelante las cosas me costó bastante, siempre tuve presente mis valores que de chica me inculcaron... por lo mismo... esto me costó el puesto” (Entrevistada C).

“una vez pregunté al encargado de turno... ¿porque pasados los 3 servicios, no me mandaban a la calle? ... y me dijo... ¡porque esto es así...si no le gusta pida la baja!.... igual no me le quede callada ehh... le dije que me había preparado para ser policía de calle, lo que me gane fue un... ¡usted es agente acate lo que se le imparte!” (Entrevistada F).

Estos extractos de las entrevistas nos posibilitan reconocer el aspecto instituyente como aquel que viene a cuestionar a desnaturalizar lo dado, lo que es comúnmente establecido como normativa institucional. Estas perspectivas traen o se introducen en el cambio, tendiente a renovar e innovar planteamientos que se oponen a lo instituido. Lo instituido, como vemos, está asociado a reglas, reglamentos de estricto control y disciplina. Decisiones verticales que se deben cumplir y a un orden que discrimina.

Refiriéndonos a este último como esa fuerza que acepta lo ya establecido, lo estipulado y lo normativo.

Ser policía es una responsabilidad y una forma de vida...es un viaje de ida...sos poli las 24 horas...estas al teléfono y de necesitar los recursos para que el trabajo se haga. Pones de tu bolsillo, eso es ser poli... poner todo...digo desde el cuerpo hasta algún adicional para comprar cosas para la comi...siempre al servicio... por eso es mi vida... mi forma de vivir” (Entrevistada E).

Estas fuerzas están en permanente tensión, y actúan como tendencias complementarias que se articulan en una institución, trayendo a Kaminsky (1990), todo nos

habla y es susceptible de comunicar en un cuerpo institucional, nada es tajantemente diferencial de otro, son procesos que se institucionalizan y se retroalimentan.

3.2.3. Ser mujer policía

Hablar de la policía como institución implica detallar ciertos criterios que circulan en su seno, y que resultan insoslayables al momento de efectuar una mirada analítica, a fin de interpretar lo que los relatos de nuestras referentes transmiten. El trabajo policial de acuerdo a las entrevistas realizadas durante esta investigación nos lleva a plantear la construcción de una identidad propia del ser policial, según Galvani Mariana (2007);

la policía construye su identidad en la configuración de rasgos identitarios en oposición a “otros” que no son policías (...) la conformación de un tipo de identidad “policial” que tiene sus propios códigos y que configura adentro y afuera y que implica formas de percepción del mundo y de la vida, social e históricamente construidos” (2007, p.50)

A su vez es interesante y en concordancia a lo citado, traer lo siguiente: “ser policía no es un trabajo es un estado, iniciar la carrera policial significa olvidarse de la vida pasada asumir que la policía es una identidad excluyente, donde ser policía implica necesariamente dejar de pertenecer a la sociedad civil” (Sirimarco, 2004, p.66).

A partir de aquí se construye una identidad de un ser policial, enmarcada en las normativas de una masculinidad que nace de la idealización de un varón fuerte dominante capaz de ejercer dominación y que necesariamente requiere de subordinados. Revisando esa noción de estado que plantea Sirimarco (2004). Este proceso de socialización policial empieza por deconstruir ese ámbito civil, que es concebido como el ambiente íntimamente referido a lo femenino – desde una cultura policial-; es en este sentido el despojo y borramiento civil, fundamental ya que, en el imaginario, corrompe lo que se piensa y va creando una identidad policial, es decir como ese ser policial pensado y representado como un sujeto masculino. Así en los espacios donde se capacitan los agentes y cadetes de policía, actúan como centros que destruyen para construir, para moldear una nueva identidad policial, lo que conlleva a abandonar esa vida pasada (civil) para fijar un nuevo saber. Ahora bien, ¿de qué manera esta socialización del ser policial se va instaurando en las mujeres policías? De acuerdo, a lo manifestado por las entrevistadas, mediante el

lenguaje incorporado y a las prácticas policialmente reproducidas se van impartiendo, de modo tal que se construye esa identidad del ser mujer policial, en casos, resignificando el rol que deben asumir problematizándolo, y en otros reproduciendo esos mandatos que devienen de la masculinidad policial.

En palabras de Cordero y Porras (2019)

La policía se fundó exaltando valores y características social e históricamente ligadas a la masculinidad, por lo tanto, se configura como un espacio discriminatorio para las mujeres, las policías están sometidas a demostrar constantemente sus capacidades (a sus jefes, compañeros y ciudadanos), lo que ocasiona una desvalorización del trabajo que realizan” (p.7)

Al servicio

En nuestra cotidianeidad, transcurren diferentes situaciones, en las cuales vamos incorporando determinados roles; hija, madre, esposa, trabajadora, etc. Estas asunciones, responden a modelos establecidos mediante un corte cultural social e histórico y de género. Es decir, estas representaciones, actúan como el papel que el entorno espera que sea ejecutado, como mandatos culturales de lo esperado. Como dijo Goffman, “no importa lo que uno sea realmente, sino lo que se logra parecer”.

Una vez transitada la preparación se instruyen los determinados destinos laborales, y es allí donde se asumen y adjudican los roles. En estas circunstancias es cuando se registran aquellos estereotipos que se encuentran impuestos en la dinámica policial. Que culturalmente son compartidos y creados como lo esperable que debe realizar cada género y que son socialmente construidos y estructuran los atributos a desarrollar.

Adentrándonos en lo que respecta a la organización en una comisaría en base a las tareas que se desarrollan en la misma, es necesario distinguir y detallar los diversos puestos de trabajo en la misma.

Podemos decir entonces que, en el interior de la dinámica institucional de la comisaria en la cual efectuamos el trabajo de campo se trabaja en tercios, esto quiere decir en turnos rotativos de 8 hs cada uno, separándose en los diferentes horarios de 14 hs a 22 hs, de 22 hs a 06 hs y de 06 hs a 14 hs.

Un turno requiere la presencia de un oficial de servicio (de mayor jerarquía-oficial) y un jefe a cargo del turno (suboficial), generalmente ocupado por un policía hombre. Por lo general, como veremos en los próximos extractos de las entrevistas, determina que las policías mujeres hagan actividades administrativas e internas. El suboficial a cargo, es quien designa las tareas que cada persona debe desarrollar. Es el receptor de todo lo que sucede en el turno, y el nexo entre el personal y el oficial de servicio. Así mismo se encuentra el *servicio interno*, quien tiene la tarea del aseo de las instalaciones de la comisaria, como la custodia de personas detenidas, y el resguardo de elementos secuestrados.

Se denominan *disponibles*, al personal que se encarga de tareas operativas, de prevención a través del patrullaje, recorrida a pie y sector (es quien debe permanecer en un puesto fijo dentro del ejido urbano). Seguidamente se encuentra el *chofer del turno*, el único responsable y habilitado para conducir el móvil policial.

Por último, se encuentra el *oficial de guardia*, es la persona que tiene la responsabilidad de dar atención primaria a la ciudadanía ya sea personalmente y mediante comunicación telefónica. Entre sus funciones está el llenado del parte diario (registro del personal del turno, de las novedades acontecidas durante el lapso del mismo), como también comunicarse a través del equipo de radiocomunicación, con sus compañeros/as del turno como con las demás comisarias.

Las observaciones fueron efectuadas en distintos momentos y horarios de los turnos, encontrándonos en ocasiones con los relevos. Esto adquiere importancia detallar, ya que nos permitió identificar, primeramente, el sentido que adquieren los roles en la operatividad policial y distinguir con esto, la distribución de tareas; indistintamente en cada turno. Observamos que el personal estaba compuesto mayoritariamente por varones (6 varones y 2 mujeres). Contiguamente como padrón, en lo respectivo a los turnos, encontramos que existe una tendencia en cuestión a funciones de acuerdo con la diferencia sexual: las tareas que las mujeres suelen ocupar son las de “oficial de guardia”. La otra función por la cual frecuentemente se las asocia es al rol de “servicio interno”. Resulta poco frecuente, de acuerdo a las observaciones desarrolladas que dos mujeres cubran la tarea de recorrida a pie en función de lo que significa el rol de prevención de policía a la sociedad, esto si bien

puede ocurrir, pero se da con menor frecuencia. También es importante describir que de acuerdo a lo explorado no encontramos mujeres que estén de chofer de turno, esto si bien suele darse en estos últimos tiempos, pero no son en gran medida ellas quienes lleven a cabo esta funcionalidad.

¿Bajo qué conceptos y parámetros suelen darse las asignaciones de tareas? De acuerdo a los relatos de las mujeres y al trabajo de campo son asignadas tareas consideradas propias para las mujeres (feminización de las tareas), esto responde a los atributos y prejuicios existentes en relación a los géneros dentro de la institución. La división sexual del trabajo policial queda expuesta, delimitando funciones de acuerdo al género. Las tareas asignadas a la mujeres responden a un patrón de pasividad, que se apoya en una actitud de mayor sensibilidad y empatía que “supuestamente” tienen las mujeres y no sus compañeros varones; Con el cual tiende a suceder que sean los varones quien mayormente realicen tareas de calle y patrullaje, puesto que está asociado a la fuerza física necesaria para repeler los hechos que pueden suscitarse.

El análisis en una institución policial, al ser un organismo piramidal y masculinizado, y al encontrarse mayormente ocupado por varones en puestos de poder, permite identificar con mayor claridad las cuestiones de desigualdad, discriminación y desjerarquización del trabajo de las mujeres:

“cuando me asignaron el destino a la comisaria, nos tocó a mi compañero y a mí la misma comisaria...siendo yo más antigua porque...salí con mayor promedio que él... llegamos y al presentarnos en la guardia...el encargado preguntó... ¿quién es el más antiguo? ...¡yo señor!.. le dije...a lo que contestó... ¡bueno vos a limpiar los baños! Y a mi compañero lo mandaron a la guardia” (Entrevistada F).

Con lo detallado podemos señalar que las tareas que asumen y le son adjudicadas a las mujeres persiguen estereotipos que culturalmente son construcciones, producto de una ideología patriarcal, que el contexto histórico social produce y reproduce, y que en la institución policial se encuentra presentes.

Los estereotipos de género hacen creer lo que es para cada universo lo propio, en este pensamiento las mujeres estarían dotadas de una manera natural por cualidades como

la sensibilidad por el cuidado y asistencia hacia los demás, como la encargada de las tareas domésticas. Así las que refieren a los varones, se encuentran asociadas al rol del cuidador/doméstico.

En este punto es necesario detallar la capacidad estratégica de estas mujeres que deciden insertarse en una institución masculina, y enfrentar los desafíos desde la inserción, recibiendo la misma instrucción que los hombres y el ejercicio de la profesión en su permanencia. En los relatos de las entrevistadas se encuentran presentes esas estrategias que se traducen como el salvoconducto que les permitiría ser parte de la institución, y ponerse a la par del compañero “hombre”, como el modelo instaurado institucionalmente, para subsistir dentro de la policía.

Recobra interés citar en este momento lo expresado por Garriga Zucal (2012), quien sostiene lo siguiente:

El sujeto policial ideal está caracterizado por el coraje, la bravura y la ausencia del temor. “El verdadero” policía ostenta “gestos, modismos, uso del cuerpo” que remiten a un tipo particular de labor policial vinculado a la “lucha contra el delito”. Esta representación “ideal” remite a lo fuerte y a lo masculino, materializado en el trabajo de “calle”. (2012, p.483).

Mientras que es esperable que los varones se introduzcan en la fuerza, las mujeres siguen ocupando un lugar de menor legitimidad en la institución, quedando en su funcionalidad operativa en cargos antes mencionados, como ser oficial de guardia, el servicio interno, teniendo que convencer a compañeros y superiores que son capaces y pueden cumplir con las obligaciones que demanda el trabajo policial. Continúa Garriga (2012) sosteniendo:

“El sujeto policial “ideal”, hace referencia a un tipo de masculinidad específica, vinculado al patrullaje, los allanamientos, los tiroteos y otras prácticas policiales de gran peligrosidad. Supone tener capacidades corporales suficientes para hacer frente al riesgo que asumen. Un rol activo en contraposición del pasivo e intelectual que está asociado a lo administrativo. Esta distinción de activo/pasivo se sustenta en una distinción de género que opera en el ámbito de las representaciones”. (p.485)

Los siguientes relatos son loables de resaltar:

“en el centro de instrucción estábamos raneando⁵, y era esperable que las mujeres cayéramos primero que los hombres...me sangraban los nudillos, pero ninguna aflojó...ah, pero cuando vimos que el que cayó primero fue un hombre...lo vivimos como un triunfo de las mujeres...era así... todo el tiempo era una constante competencia que vivíamos... hacerles ver que sí podíamos!!!...ganábamos menos veces por ser menos, pero una ganada era todo...” (Entrevistada F).

“Yo tuve que aprender a hacer el mismo chistecito que ellos, para tener una aceptación...ahora que tengo más jerarquía se los puedo devolver...esto es así al principio tenés que encuadrarte para ser policías como ellos...para que te vean como un policía más” (Entrevistada B).

Es interesante este último párrafo de la entrevista, acerca del chiste, según Freud en palabras de Fernández Poncela, lo conceptualiza de la siguiente manera: “el chiste libera tensiones de tipo emocional, física, mental, cultural -subraya el humor como un alivio, descarga de energías, toda vez que creación de placer- la gratificación sustitutoria o una forma de hacer realidad un deseo” (2018, p. 260). Relatan nuevos aprendizajes, chistes que permiten colocarlas a la altura de lo instituido; comportamientos para “ser hombres” o “parecer hombres”

Como se expuso anteriormente, esta identidad de ser policía se construye a partir de un ideal de una masculinidad hegemónica en cuanto a lo discursivo normativo, hábitos y costumbres con una carga simbólica. En casi todas las entrevistas de nuestras mujeres policías, se pudo identificar esta presencia de ponerse a la par de ese perfil de hombre y competir con ellos.

Produciendo y reproduciendo este esquema, el tener que ponerse a la “par”, les aseguraría la permanencia y desarrollo en la carrera policial. Esta construcción trae consigo negociaciones entre los géneros, teniendo que resignificar el lugar donde quedan situadas y el modo que es percibido ese sitio por ellas. Estas relaciones en el espacio laboral de policía se encuentran estructurada por estereotipos, que condicionan y delimitan lo que les

⁵ -Andar en cuclillas, dando saltos. Desplazarse algo o alguien por un lugar arrastrándose o muy pegado al suelo. En la jerga policial: se define raneo a la práctica de movimientos vivos que implican el arrastre del cuerpo sostenido por los brazos y piernas.

concierno a los géneros, esto ocurre en todos los ámbitos de la esfera social, pero se acentúan mucho más en estos espacios. Las mujeres constantemente deben de convencer, demostrando que son capaces de ejercer las acciones que se les adjudican y toman para sí, porque en ellas están alojadas las miradas de una cultura patriarcal. Si bien se promueve la apertura a su inclusión en estos espacios, los que fueron negados históricamente, continúan en su seno reproduciéndose estos lineamientos.

“Primera, segunda, tercera, cuarta, quinta, esas son comisarias... ó sea sin desmerecer, vos me das una comisaría primera...o segunda, vos tenés que estar abocada a la comisaria y ahí tenés que demostrar... entre comillas, que sos capaz” (Entrevistada B).

Traemos aquí lo expuesto por Viladot Ana María (2017), en sus palabras:

“La posición histórica de las mujeres como subordinadas es, por supuesto, otra razón que, explica por qué es más difícil para una mujer asumir y negociar un puesto de poder (...) un hombre tiene que hacer menos que una mujer para demostrar su capacidad y tiene más margen de error que una mujer antes de que se le impute una falta de capacidad.” (p.)

Prosiguiendo con este pensamiento, la autora (Viladot, 2017), considera que aquellas mujeres que deciden ocupar puesto directivos se topan con hombres que registran esta presencia como el eje cuestionador de su masculinidad, por el hecho de ser dirigidos o coordinados por una mujer.

Desglosando este pensamiento y adentrándonos en nuestro contexto de problematización de esta tesis, podemos soslayar que las mujeres policías en sus relatos y percepciones verbalizaron este cuidado, esta especie de protección sobre ellas para el desarrollo de tareas operativas.

Como sostiene García (2015):

“hombres y mujeres se socializan en un sistema patriarcal de género, cuyo modelo de hombre impone condiciones: ser independiente, proveedor, autosuficiente, de carácter fuerte, dominante, protector, dueño de la vida pública, capaz de controlar las emociones y el dolor. Mientras que el ser mujer está asociado a la dependencia,

el servicio, la abnegación, la sumisión, la debilidad que requiere protección; su lugar es la vida doméstica, es “sentimental”, se le permite la expresión emocional y afectiva. Alrededor de todo ellos, se construyen mitos que se traducen en expresiones populares como “los hombres no lloran”, “los hombres son de la calle”, “la hombría hay que demostrarla”, “las mujeres son lloronas”, “las mujeres son de la casa”. (p.96).

“la división entre hombre y mujer ¡siempre existió! ...en mi nuevo destino me mandaron de recorrida con mi compañero...enseguida se quejó delante de mí, le dijo al encargado de turno... ¿y por qué tengo que salir con una femenina? ...a lo que el encargado le respondió... ¿cuál es tu problema? ... ¡y por qué tengo que salir de prevención y encima cuidarla a ella!... mi encargado de turno le dijo... ¡vas a tener que acostumbrarte a trabajar con mujeres!... y es la mentalidad de los polis hombres... ¿no? (Entrevistada D).

Esa supuesta protección enmascara situaciones de violencia y discriminación de género. En relación a esto, también, es sumamente importante detallar que la existencia de una recorrida a pie de dos mujeres policías es menor en tiempo y frecuencia que las de dos policías hombres. Con respecto a esto, no existe dentro del reglamento institucional, norma alguna que establezca la dinámica de la operatividad.

No obstante, es de carácter obligatorio acuda o sea llevada a determinadas tareas operativas, donde se deba intervenir ante de la presencia de otra mujer en cuestión. De esta manera se puede observar que es incluida, con el fin de acudir a otra mujer, pero no por considerarla necesaria ante hechos de mayor peligrosidad. Y de ser así es llevada, con el cuidado que ello implica, siendo vista con cierta “debilidad” reprimiendo de este modo, las capacidades que ellas tienen.

“En todos los lugares, el machismo que tienen los varones esta.... Y en la poli puff más...ellos cuidan a las mujeres...el hombre nos ve débil a las mujeres, sienten que si salen a la calle con una mujer tienen que estar delante de la situación que aconteciera... pero cuando estuve de jefa, los subalternos me trataban como una

madre... por la experiencia. Y obvio... por la edad jajá, ahí era yo la que cuidaba a mi personal, en su mayoría hombres...” (Entrevistada G).

En los dichos por las entrevistadas pudimos identificar la presencia de roles que vienen establecidos desde un modelo de familia culturalmente internalizado, padre, madre, hijos, donde la protección del hombre a la mujer está asociado a ser el miembro fuerte, sabio, quien tiene el poder, sobre los demás miembros. Esto se refleja en la institución cuando en los relatos, aparece este “cuidado”, proveniente de aquel sistema patriarcal, considerando todo lo que se contrapone a este perfil hombre.

La familia y policía, lo privado y público se asocian, se ensamblan, delimitando dos esferas, marcando lo femenino de lo masculino. Este último posicionado desde una superioridad por sobre el universo de las mujeres. Desde esta perspectiva se asignan diferentes tareas para hombres y mujeres, a través de mecanismos que naturalizan esta designación por el componente biológico.

De acuerdo a las características de las mujeres policías, entonces se les asignan determinadas actividades en el marco de las actividades consideradas propias para una mujer: ej: aquella que tiene letra prolija pueda ser quien se encuentre de guardia al llenado del parte diario; la que presente mayor empatía con la sociedad civil, por poseer “sensibilidad” mayor que la de sus compañeros hombres, se encuentre en la recepción, etc.

La clasificación de tareas en una dinámica policial se materializa en desigualdad, cuando las oportunidades para hombres y mujeres no son igualitarias. El acceso al mundo laboral ha traído aparejado para las mujeres el asumir una doble responsabilidad, quedando en ella la sobre carga de tareas, la doble jornada entre las tareas del hogar y el desempeño en el trabajo remunerado:

“entras al laburo y entre los recargos ¡estas todo el día afuera! Mi marido también es poli...nos organizamos para estar uno o el otro en casa con los chicos...salgo de la comi a hacer tareas y ver que cocinar...alguna que otra camisa planchar...cuando miro el reloj tengo 5 horas ¡para dormir!...pero ya te acostumbras son años” (Entrevistada B).

“Mujeres polis tenés un montón... ¡un montón! Lo que no tenés es mujeres cubriendo los cargos jerárquicos que hacen a la institución más cuando sos mamá y

tenés una familia conformada...es como que ya decís ¡bueno...que sigan ellos! ...dejamos de lado la responsabilidad... mientras que tenga mi sueldo mi espacio ¡está bien!” (Entrevistada C).

Esta desigualdad latente entre los géneros dentro de una dinámica institucional, también se encuentra simbólicamente al momento de asumir cargos superiores, como ser jefaturas de comisarias, direcciones y áreas. Tal situación puede detallarse de la siguiente manera, dos personas de género masculino y femenino que revisten misma jerarquía y antigüedad, al momento de ocupar determinado puesto que implique mayor responsabilidad y una sobrecarga horaria considerable; en su mayoría es el hombre policía quien asume ese rol de superioridad. Situándose la mujer en una disyuntiva entre su vida personal y profesión.

Esta barrera que limita su ascenso profesional de manera continua, a pesar de no estar escrito o pautado en normas vigentes, si se manifiesta de manera simbólica y en la propia dinámica institucional (lo oculto), y es lo que metafóricamente se denomina “techo de cristal”, considerado como una discriminación disimulada. Bajo la apariencia de igualdad de oportunidades, las mujeres experimentan un tope que limita para la realización de la mujer en el ámbito laboral, generado por un lado, por los estereotipos y construcciones culturales de las dinámicas propias institucionales y por otro por las múltiples otras responsabilidades de cuidado que debe la mujer cumplir y que limitan su participación en el ascenso a cargos jerárquicos.

Mabel Burín acerca del techo de cristal expresa lo siguiente:

“Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar”. (2018)

Es decir, referirnos al techo de cristal, nos hace comprender las limitaciones con que se encuentran las mujeres en distintos espacios laborales, obstáculos visibles e invisibles que al resultar así, son difíciles de identificar, incluso para las mismas mujeres.

De acuerdo a los datos arrojados mediante el Censo Policial en el año 2020, por el Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe, es loable mencionar que, como

tópicos trascendentales, la mayoría de las mujeres policías que ocupan un puesto de poder recibe desde sus jefes directos una subestimación, en cuanto a su figura como jefa, y desde el personal a cargo (los subalternos), que no consiguen percibirla como superior. Es decir, las mujeres tienen que lidiar con este obstáculo dentro de la policía como también ocurre en las distintas esferas públicas donde se encuentran.

Otra barrera que puede detallarse en este punto y que pareciera mínima pero no lo es, tiene que ver con el uniforme que la institución provee para ser usado, el cual es pensado y construido por y para hombres, debiendo en más de una oportunidad ellas hacerse cargo de acondicionarlos para su uso personal.

En relación a las jornadas de trabajo a las que se exponen los efectivos policiales, se detalla que los extensos y rotativos horarios laborales atípicos no repercuten del mismo modo para hombres como mujeres en la institución. La doble presencia de ellas en las comisarías como en sus hogares, las pone en una situación de desigualdad. Si bien la incorporación de ellas en las instituciones policiales se ha incrementado, lo cierto es que no las ha librado del cumplimiento de las tareas que requiere el hogar, como sociedad no se ha logrado eliminar la discriminación que la visión maternalista (de cuidado y asistencia) impone a las mujeres.

Según Franca Basaglia con respecto a la mujer sostiene que:

“El ser considerada cuerpo-para-otros ya sea para entregarse al hombre o para procrear, es algo que ha impedido a la mujer ser considerada como sujeto histórico-social, ya que su subjetividad ha sido reducida y aprisionada dentro de una sexualidad esencialmente para -otros, con la función específica de la reproducción”. (1983, p.40)

Entonces reflexionando sobre esta postura, las mujeres somos construidas como objetos socialmente, a fin de atender y sostener a otros, culturalmente deviene a ellas el cuidar a otros el asistir y hasta incluso vivir por y para otros.

“estoy en el curso de ascenso, como es virtual...la conexión de la clase es a las 20:00... me mataron!!! Justo a esa hora estoy cocinando...es la hora crucial de la cocina, entonces mi atención y participación es re cortada y hasta a veces se escucha cuando pongo la milanesa jajá... me cuesta mucho la asistencia, pero es una de los

requisitos, junto con la aprobación del curso para ascender...en una mano estoy con el celu en la clase, y con la otra cocino...magia, eso magia hago ja” (Entrevistada A)

Dentro de la institución, en la cúpula policial, la presencia de mujeres en sectores donde se gestan lineamientos decisivos es actualmente nula. Esto no significa que las mujeres no revistan la jerarquía y antigüedad necesaria para llevar a cabo estas responsabilidades, sino que no se las incluye desde y en la jefatura.

Lo que complejiza aún más la situación, son las condiciones propuestas para los ascensos en la vía jerarquía. En los concursos se deben rendir aptos físicos y teóricos que conllevan tiempo y destreza. Esto, en el caso de las mujeres por la doble jornada, el tiempo que pueden destinar, a estos espacios, de cursos de ascenso se ve entorpecido, no estando de manera efectiva en el desempeño de actividades.

En referencia al concepto “techo de cristal”, esta barrera intangible, presente en los ámbitos laborales, una referente nos relata:

“conocí a mujeres que realizaron el primer curso infantería para mujeres en Rawson en el año 2018, que duró 20 días, cuando terminó el curso, regresaron a Comodoro y no tenían un lugar en la base de infantería, que hasta ese momento era solo para hombres, no tenían baños para ellas, ni cama para dormir, nada estaba acondicionado para mujeres, no era una base para personal mixto, ellas con su tiempo y plata tuvieron que comprar las cosas para hacer un baño para su uso. Las chicas sufrieron un rechazo tremendo de parte de sus compañeros hombres, ellos no estaban dispuestos a trabajar con mujeres y menos compartir “su espacio” físico... ¡fue re duro!... No sé por qué abrieron las inscripciones para personal femenino, si luego no son incluidas, ni tomadas en cuenta como “mujeres infantes”, ¡decime! Si eso ¿no es un terrible acto de discriminación?, encubierto en “una convocatoria heterogénea”. (Entrevistada E)

Con respecto a este último extracto, quedan evidenciadas las situaciones de discriminación y violencias de género que las mujeres deben de enfrentar, es una incorporación sin equidad, es decir sin atender a las diferencias. Es una violencia simbólica y psicológica. Esto, según presentan los estudios de género, ocurre en todas las áreas y

trabajos con predominancia masculina. Existen barreras institucionales de falta de infraestructura acorde a las diferencias de género, barreras simbólicas, entre otras. Si bien el espacio de la administración pública resulta ser uno, donde el trabajo femenino ha ido acrecentando, lo cierto es que no se materializa en sus prácticas.

En relación a las barreras institucionales de infraestructura podemos mencionar que la Comisaría Séptima de la ciudad es la única que cuenta con los espacios propicios para albergar a empleados policiales varones y mujeres, es reciente en el tiempo creada en el año 2009, sita en calle Huergo N°4561.

Y en función de la existencia de barreras simbólicas, es menester detallar que el reglamento policial vigente, en su Artículo N° 28, hace alusión a la mujer solo en el apartado de licencia por maternidad, como también el régimen de uniformes, dejando explícitamente lo permitido y prohibitivo en base al esteticismo y uniformidad en su ámbito laboral. La desigual distribución de puestos jerárquicos entre hombres y mujeres es una constante que es percibida desde una dimensión cultural, simbólicamente construida sobre la naturalización de las diferencias cristalizadas en relaciones de poder asimétricas persistentes.

Bourdieu (apud Lamas, 1999) advierte que el orden social masculino esta tan profundamente arraigado que no requiere justificación: se impone así mismo como autoevidente, y es considerado como “natural”, gracias al acuerdo “casi perfecto e inmediato” que obtiene de estructuras sociales, tales como la organización social de espacio y tiempo y la división sexual del trabajo, y por otro lado, de estructuras cognitivas inscriptas en los cuerpos y en las mentes. (Lamas, 1999, p.91).

En cuanto a las capacitaciones recibidas una vez en el centro de formación, como en el recorrido del ejercicio policial, ante esta pregunta en cuestión, algunas referentes expusieron lo siguiente:

“Desde que yo entre todavía nunca asistí a alguna...si hubo...no me enteré...lo que si en el curso recibimos un par de charlas de gente del ministerio público fiscal y de la comisaría de la mujer sobre la violencia hacia la mujer y creo sobre perspectiva de género... ¡no recuerdo bien!”.(Entrevistada F)

“(…) Mira las capacitaciones son constantes cuando ascendés...para el curso de ascenso, de un tiempo hasta esta parte; Tenés las divisiones especiales que si tienen espacios donde si te dan capacitaciones...pero en las comisarías convencionales falta mucho, o sea para el personal en general, no no existe.” (Entrevistada C)

De acuerdo a estos extractos podemos referir que en lo expuesto por la entrevistada A, la presencia de espacios que conlleven a capacitar a los futuros policías existe, de manera paulatina e irregular en los centros de formación. En concordancia con esto, traemos aquí lo siguiente: que durante el periodo de investigación de esta tesis como la culminación, en el CFP N°663 y IFP N°811, no se encuentra el género, como espacio curricular, ni la perspectiva de género.⁶

De manera continua, la restante referente, hace alusión a la capacitación recibida en cuanto a la requerida para ascender al grado inmediato de jerarquía, esto ocurre cada 3 o 4 años, aproximadamente. En cuanto a lo recabado en nuestro trabajo de investigación, se puede precisar que el curso de capacitación tiene una perdurabilidad de 6 meses. Los espacios curriculares, se encuentran focalizados en lo que respecta a las áreas administrativas, jurídicas, normativas y operativas- (Área Institutos policiales, 2022).

Como así también, menciona que las divisiones especiales, suelen capacitarse frecuentemente, en virtud de encontrarse específicamente sus quehaceres operativos; a saber división criminalística, policía comunitaria, grupos especiales operativos (Geop, infantería y Canes), las brigadas de investigaciones, de drogas peligrosas, y las comisarías de la mujer.

En este sentido traemos aquí lo expuesto por nuestra entrevistada:

-¡Sí!, nos llegan invitaciones frecuentes desde organismos externos a policía, al estar en la comisaria de la mujer, tenés que estar constantemente capacitándote, informándote, en cuestiones de género, de violencias (...) Pero en policía las capacitaciones no suelen ser frecuentes. Falta mucha capacitación, más allá de que la capacitación sensibiliza motiva y ayuda... al ser transversal en muchas cosas no te deja muchas veces romper las barreras del poli rudo... entendés?... porque ese poli rudo atrás tiene una familia una historia, vas haciendo caminos individuales. Lo

⁶ Fuente: C.F.P N°663. Comodoro Rivadavia

que pasa es que cuando queremos plantear espacios de cursos para el resto del personal ó sea, a todos los policías, esto no es obligatorio por que la institución no lo imparte de ese modo, entonces designan a empleadas mujeres de otras comisarías y estaría más que bueno que sean hombres también los que se capaciten. (Entrevistada B).

En base a este último extracto, de acuerdo con lo planteado por nuestra referente los espacios de capacitación impartidos por la institución policial son poco frecuentes y a su vez no son receptados por igualdad de hombres y mujeres dentro de la fuerza policial.

Sin embargo, desde el año 2018, la ley 27499 “Micaela”, tiene el propósito de promover la transversalidad de género a todas las practicas de los/as agentes públicos. Es una capacitación obligatoria. Según Néstor García (padre de Micaela),

“Es una ley que busca, además, hacer cumplir otras leyes y compromisos asumidos por la Argentina al adherir a dos tratados internacionales: la CEDAW y la Convención de Belem Do Pará, fundamentalmente, La Ley Micaela trabaja sobre dos cuestiones sobre esta última normativa: una expresada en el Art. N°8, que establece que los Estados deben capacitar a sus agentes para que se puedan cumplir, a su vez, con su Art.N°7, que llama al Estado a garantizar para las mujeres y diversidades una vida sin violencia”

De acuerdo a lo manifestado por Diego Ortiz (2020) hablar de una capacitación obligatoria no basta sin una sensibilización a decir en palabras de él:

“No obstante mencionar la palabra “capacitación”, hubiese sido atinado colocar previamente el término “sensibilización”, que supone una concientización real sobre como los conceptos propios de la temática, (la naturalización e invisibilización de la violencia, ciclo de la violencia en la relación de pareja, el síndrome de indefensión aprendida, entre otros), se relacionan directamente con el tratamiento social y/o judicial que se brinda a las mujeres en situación de violencia, con reflexionar con las prácticas profesionales y como las mismas son consecuencia de la historia de cada profesional, con reconocer que la relación desigual de poder de un género por encima de otros cercena y limita total o parcialmente derechos, del orden civil, político, social, etc., (...) entiendo que la capacitación obligatoria sin una

sensibilización previa, no es una garantía en sí de la comprensión de este fenómeno que impacta directamente en el ejercicio de los derechos de las mujeres” (Artículo pensamiento civil.com.ar)

En concordancia con la Ley Micaela, en nuestra provincia, se presenta como proyecto de Ley General, a cargo de la diputada Estela Hernández (2018) “Perspectiva de Género en la Formación Policial”, de carácter obligatorio, permanente y vinculante, en el sistema educativo del Instituto Superior de Formación Policial N°811.

Según la información recabada desde el Área de institutos policiales de la policía del Chubut, la perspectiva de género se encuentra como contenido en la materia de Derechos Humanos desde el 2019, los diseños de primer año del Instituto N°811 y del Centro de Formación N°663, tienen los mismos módulos, a partir del 2023 se incluye como materia como modulo independiente y ya no como contenido de otra materia.

El proyecto de ley, establece que la incorporación de la perspectiva de género y la legislación vigente es necesaria para el ingreso, la capacitación en el ejercicio de la tarea policial y la evaluación para el ascenso y promoción de funciones.

En este capítulo, pudimos identificar y conocer las percepciones y resignificaciones de mujeres policías, acerca de su rol dentro del ámbito policial. A través de sus relatos se pudo acceder a experiencias personales, es decir las historias de vida, sus mundos de relaciones. Así también percibir sus prácticas profesionales, sus trayectos dentro de policía, los distintos destinos laborales donde ejercieron sus funciones y sus diversas jerarquías.

Cabe mencionar que las entrevistas fueron efectuadas, en un espacio externo a la institución, con el fin de que no se encuentre interrumpido, por alguna distracción, a fin de que puedan explayarse de una manera más cómoda y a su vez para no generar alteración alguna a la cotidianeidad laboral. Debemos señalar que una de las entrevistas no pudo llevarse a cabo, ya que la mujer policía considero oportuno, contar con el permiso efectivo de su superior.

Esta situación es necesaria traerla aquí, ya que nos permite visualizar de qué manera la institución y su formalidad traspasa la frontera entre lo laboral y personal. Como si poner voz a sus experiencias, como mujer policía estuviera direccionada por la mirada de la superioridad, esa visión “masculina”.

Adentrándonos en las que sí fueron efectuadas distinguimos que, la franja generacional, determina en cierto modo las percepciones del rol de la mujer. Es decir, quienes ingresan a las filas policiales recientemente encuentran sus apreciaciones enmarcadas en un nuevo paradigma de derechos humanos y de las mujeres. Este conocimiento las lleva desde su capacitación hasta el desarrollo de sus actividades cuestionar lo establecido desde nuevos miramientos. En contraposición a quienes han transitado una mayor parte de ejercicio policial, evocan en sus relatos una perspectiva que se condice con lo propuesto institucionalmente. Sin embargo, en todos los relatos identificamos puntos en común, a saber; el lugar que son “situadas” las mujeres dentro de la esfera policial, es un factor ante el cual nuestras referentes hacen mención considerando que esto, refiere a una masculinidad presente y aprehendida policialmente dentro de la cultura institucional. De esta manera el poder actúa como el eje que designa relaciones entre los géneros, ser policía, permanecer y pertenecer allí, es adoptar este mandato, a través del amaestramiento y procedimientos de dominación. A través de normas, costumbres, hábitos, que significan, y delimitan, simbólicamente lo que es policialmente considerado como tal.

Otro factor compartido en el grupo de referencia fue reconocerse en situación de desigualdad y discriminación ante los varones, haciendo referencia a las escasas mujeres en los cargos jerárquicamente altos, y la asignación de roles desde prácticas sexistas. Claramente, ante tal escenario podemos percibir que estos roles responden a los ya mencionados prejuicios a esos juicios de valores que circulan alrededor de nuestra sociedad y la policía como institución vertical jerarquizada y masculinizada en su génesis no se encuentra ajena.

Asimismo, podemos advertir, en sus relatos la presencia de esta doble jornada, pero también la naturalización en sus percepciones de esta sobrecarga.

Se considera fundamental, asumir una postura crítica, analítica y reflexiva, a partir de una perspectiva que cuestione lo que naturalmente se les ha otorgado a los géneros, los que, desde las diversidades, deben ser iguales en la efectivización de derechos pudiendo tener una vida plena en cuanto a desarrollo personal y profesional.

CAPITULO IV: TRABAJO SOCIAL, PONER EL PECHO A LAS BALAS

“La única práctica lamentable del Trabajo Social es aquella que se acomoda a una cierta rutina, a la adopción invariable de las mismas medidas ante cualquier situación sin ninguna reflexión previa o espíritu de aventura”

(Mary Richmond)

^

Ante lo expuesto en el capítulo anterior sobre los contextos de desigualdades, creemos conveniente desarrollar los sentidos y propósitos de la intervención en Trabajo social en este campo problemático.

Primeramente, partimos por el siguiente interrogante sobre ¿qué se entiende por Trabajo social?, trayendo a Cazzaniga (2007),

”una disciplina de las ciencias sociales que va estructurando su campo particular en relación con la intervención profesional y la producción de conocimientos en

diálogo con la realidad social. Estas dos dimensiones se retroalimentan y presentan sus especificaciones. En general los problemas de investigación surgen de las prácticas de intervención y sus resultados en relación con el conocimiento, vuelve a la misma, enriqueciendo el corpus conceptual de la disciplina, pero también es posible desde el Trabajo Social investigar en temas teóricos, producción que sin duda también aporta a la disciplina consolidándola como tal. La fuente de la que abreva y a la que aporta en tanto construcción de conocimiento es la teoría social, y lo hace como disciplina más del ámbito social”.(p 43)

Según Carlo Montaña (2013):

“Es imperativo para el Trabajador Social tener una perspectiva teórica de base donde el profesional pueda crear estrategias de intervención basadas en modelos axiológicos que tengan la finalidad de una búsqueda del bien común. Este conglomerado teórico nos proveerá las herramientas necesarias para orientarnos hacia una intervención eficaz en cada problemática que se aborda, teniendo en cuenta las características generales y específicas de cada fenómeno social; con estos elementos, podemos conocer la verdad de cada realidad social. En términos muy generales, una perspectiva teórica es una forma de comprender el mundo y su fin es buscar el bien común”.(p.)

En referencia a estos aportes podemos sostener que el Trabajo Social como disciplina en sí, se encuentra atravesada por una gran heterogeneidad de perspectivas teóricas; no hay un pensamiento único o teoría única que pueda explicar la complejidad social que se manifiesta en la realidad, por eso se plantea la interdisciplina como articulador de esas múltiples dimensiones.

Ciencia teoría y cultura, son procesos constructores de y contruidos por transformaciones sociales. Ante estos diálogos, es conveniente preguntarnos de qué manera se posiciona el trabajador social como profesional a través de su intervención ante la cuestión social.

Para aproximarnos a una definición de la cuestión social, apelamos a lo aportado por Carballeda (2020), quien sostiene que al hablar de cuestión social lo hacemos percibiéndola como un conjunto de circunstancias que implican una sumatoria de sucesos

culturales sociales políticos, que se correlacionan produciendo distintas formas de fragmentación social, que se expresan como problemas sociales. Son construcciones sociales que se caracterizan por su constante interrelación con otros problemas sociales el imaginario social que los atraviesa y sus perspectivas de resolución.

En este punto es necesario traer lo manifestado por Margarita Roza Pagaza (1998), quien considera lo siguiente:

“la nueva cuestión social no pasa solamente por el enfrentamiento de la exclusión, como si dicho fenómeno tuviera una entidad propia de las condicionantes estructurales. Consideramos, por el contrario que este fenómeno existe por precarización del trabajo y el requerimiento cada vez más tecnificado de mano de obra. Pero, además, por el quiebre de la protección social y los cambios generados en la subjetividad de los individuos” (p.46).

Recobra importancia considerar lo que la autora (2001), plantea que nuestro campo de actuación se encuentra en el “campo problemático”, el cual abarca los problemas generales que adquieren particularidad en tanto están referidos a las manifestaciones de la cuestión social que se expresa en la práctica cotidiana de los sujetos.

Dicha práctica no es autónoma, sino que está condicionada por las posiciones diferenciadas que un tipo de organización social establece, y por lo tanto las posibilidades de reposicionamiento de los sujetos no depende de su voluntad individual ni solamente de sus representaciones simbólicas.

Al referirnos a la problemática de esta investigación sostenemos fundamental la creación de la Ley Federal del Trabajo Social N° 27.072, que se centra como el hito en el ejercicio profesional, comprometido en la actuación desde una intervención que se posiciona en complejos contextos sociales, de desigualdades, vulnerabilidades, de violencias que actúan directa e indirectamente sobre las personas, asumiendo nuevos desafíos en sus praxis.

Que en su artículo N ° 3 inc.1, sostiene como objetivo;” promover la jerarquización del trabajo social por su relevancia social y su contribución a la vigencia, defensa y reivindicación de los derechos humanos, la construcción de ciudadanía y la democratización de las relaciones sociales”.

Pensar la relación entre Trabajo Social y Derechos Humanos de grupos socialmente vulnerables representa un eje insoslayable de problematización, traemos aquí lo expuesto por Nilda Omill (2008);

“Ningún pueblo del mundo, que se precie de ser democrático, será verdaderamente libre ni justo, en tanto persistan normas o costumbres lesivas a la dignidad y a los Derechos Humanos. Hablar de derechos humanos, es referirse al patrimonio común e inalienable de toda la humanidad, toda vez que los mismos guardan relación directa con el ser humano. El reconocimiento de lo que hoy en día constituyen estos derechos, es el resultado de miles de años de sacrificios y frustraciones sufridos por el género humano y para trabajo social sirven de marco para todas las acciones que se desarrollen. Los DD HH son inseparables de la teoría, los valores, la ética y la práctica

del Trabajo Social. La defensa y fomento de los derechos que responden a las necesidades humanas encarnan la justificación y la motivación de la práctica del trabajo social” (p.8)

Continuando con lo planteado, es fundamental “incorporar el concepto de derechos humanos en la praxis, vinculando este eje conceptual, con la metodología de intervención profesional” (Eroles, 2002). En relación a lo expresado hasta aquí, cabe interrogarnos de qué manera el/la trabajador/ar social, encuentra su rol íntimamente en relación con los Derechos hHmanos, y en cómo debe situarse para que su intervención en lo social, sea amplia e integral.

Considerando que desde la formación como en su ejercicio profesional la necesidad, de una perspectiva de Derechos Humanos, mantendrá concordancia para que sus prácticas profesionales se amplifiquen, percibiendo a las personas como sujetos de derechos titulares de los mismos, que están inmersas en contextos concretos y diversos en movimientos por tal, construcciones sociales.

El trabajo social como disciplina debe situar sus prácticas de intervención desde una mirada integral, que logre comprender las complejidades que adquieren los problemas

sociales, y en la manera en que van singularizándose estos en los escenarios micro sociales y macrosociales.

A su vez el intervenir desde la singularidad de las personas, sus subjetividades sus historias, sus espacios relacionales, se podrán comprender lo que acontece en un plano macrosocial. De esta manera el lugar donde se posicione el profesional debe ser fundamental para que su praxis se articule a los nuevos contextos, en los que la cuestión social se va desarrollando. Entablar sus intervenciones, asumiendo que se está inmerso en un campo, de tensión, donde se enlazan personas, problemas sociales, historias relacionales, ejes institucionales, Estado, que se constituyen bajo un orden socio histórico y cultural.

Por su lado Nora Aquín, expresa “con esto estamos afirmando enfáticamente que la intervención no produce conocimientos sino saberes. Si la profesión requiere la producción de conocimientos específicos, deberá indefectiblemente, apelar a la lógica de la investigación, que es diferente de la lógica de la intervención”. La vieja distinción binaria entre saber y hacer ha sido reemplazada por la tensión saber-conocer en la intervención. Cuando hablamos de intervención no nos referimos solo a un modo particular de hacer sino de ver y de reflexionar (2021, p.3).

Con lo aportado en base a lo que conlleva la intervención en el trabajo social, resulta imprescindible forjar líneas de abordajes que conduzcan a la formulación de nuevas maneras de ver, a partir de cuerpos teóricos pero que en las practicas se ensamblan asumiendo un nuevo aprendizaje a partir de una mirada que se correlacione con lo que se manifiesta en el campo de lo social.

De acuerdo a lo expresado en estas cuestiones que hacen a la profesión, apelando a un quehacer que se construye y reconstruye, en el campo problemático, donde se correlacionan las personas con sus necesidades, con el espacio contextual; el encuentro con el “otro, es el espacio que los trabajadores sociales, deben de registrar como aquel donde se perviven las dificultades como también las maneras de resolverlas.

Como sostiene Carballada (2013), “la intervención en lo social se asienta en una forma de comprender desde el Otro, entendiéndolo no solo como presente en acto sino como un sujeto en movimiento histórico social (...) La comprensión de la otredad se construye como un fundamento del ser, dado que este es en la medida que interpreta y

explica su situación. En este aspecto ese Otro implica un lugar de lo verdadero, el espacio donde se expresan la dificultad como la resolución de esta”. (p.3)

Como disciplina, el Trabajo Social se apoya en procesos metodológicos de intervención, que a lo largo de la historia han ido enriqueciéndose de acuerdo a las complejidades que adquiere la cuestión social, es decir en lo cotidiano, lo que le da sentido y lo que se puede captar de los significados de las prácticas de las personas en cuanto a sus necesidades.

Margarita Rozas Pagazas (1998), atribuye a la intervención en cuanto a procesos metodológicos que le permiten posicionarse a las/os trabajadoras sociales, ella incorpora momentos que lejos de perseguir un orden lineal, los plantea desde un movimiento dialéctico en constructo constante, que para dar un eje de sentido los propone de la siguiente manera.

Inserción: Es un primer contacto a las relaciones que establecen los sujetos en cuanto a la satisfacción de sus necesidades. Uno de sus principales objetivos es empezar a conocer dicho contexto, al fin de ubicarse como profesional y tener una mirada estratégica de esa ubicación. En primer lugar, en la inserción se desarrollan actividades aisladas como encuentros informales, charlas cortas con los sujetos de intervención. Esto nos ayuda a reunir datos sueltos que van construyendo el contexto de la acción profesional y el diseño de la estrategia que va marcando la micro dinámica que se genera al entablar una relación y una interacción con los actores.

El diagnóstico: Es una instancia en la que explicitan los nexos de la “cuestión social” relacionada a la satisfacción de las necesidades de los sujetos y que, a su vez, permite obtener explicaciones teóricas sobre la realidad particular, posibilitando reorientar los objetivos y una estrategia profesional.

Planificación: La planificación estratégica, se orienta a generar procesos de toma de decisiones, a partir de la interacción con los actores con el conocimiento fundamentado de la realidad, ya que ésta es compleja a medida que los actores interactúan a través de diferentes racionalidades.

Haciendo un análisis e interpretación de estos procesos, primeramente, es menester poner en relieve la capacidad estratégica que propone la autora (Rozas Pagazza, 2001), el

insertarse en el plano cotidiano de las personas, y el poder ver, las subjetividades el saberse y sentir de ellas con sus necesidades en el concreto escenario de lo social, mediante el encuentro con los otros es donde se construyen los aprendizajes. Que se irán acrecentando, a través de una apertura teórica, pudiendo a partir de este reevaluar, aquellos contenidos, que traemos como corpus teórico-práctico: En tal sentido significa un develar las complejidades de la cuestión social.

Desde el ejercicio profesional del Trabajo social siguiendo lo postulado en la Ley Federal 27.072, ponemos énfasis en lo que establece el Capítulo II en su artículo 4° -

(...) entendiéndose como Trabajo Social a la profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar”.

En este sentido cobra relevancia la relación del trabajo social crítico con los estudios de género e interculturalidades, el profesional se enfrenta a nuevas realidades, donde la cuestión social se manifiesta de diferentes modos, características y circunstancias, es aquí donde el compromiso consiste en saber “leer” y utilizar los enfoques de género, interculturales, de derechos humanos.

4.2. Trabajo Social y ámbito policial.

Hablar de la policía desde el Trabajo Social incluye adoptar una mirada integral y totalizadora de la cuestión social. Percibirla como un dispositivo de control es reducirla, por ello debemos tener en cuenta que, al referirnos a la institución como cuestión, estamos significando un mundo de vínculos entre actores, contextos, dispositivos, políticas públicas, sistemas políticos- culturales- económicos, por lo que cuestionarla, conlleva a adoptar una perspectiva crítica que tenga en cuenta aspectos micro y macros sociales.

El hecho de que la cuestión policial se vincula a “otras cuestiones”, la crisis policial está, relacionada a cambios y transformaciones en el campo de la seguridad, a transformaciones en el mundo de las infracciones a la ley penal, y a condiciones históricas, políticas y sociales, que generan determinados vínculos entre Estado y sociedad.

Es así, que la incorporación de las mujeres en las filas policiales responde a esos procesos de transformación. En este sentido la sociedad del Siglo XX en diversos momentos manifiesta sucesos donde la presencia de mujeres en la institución representa parte de un proceso necesario de transformación y de responder a necesidades institucionales. Las mujeres son contratadas por la policía, para contener y controlar el ejido delictivo protagonizado por otras mujeres, o por jóvenes menores de edad en conflicto con la ley. A su vez, otros factores que propulsaron su inclusión, se debe a que las fuerzas armadas y policiales empiezan a efectuar tareas de investigación secreta; en el marco de estas investigaciones, las mujeres policías encuentran su accionar dentro de la institución policial. Y por último cabe detallar, los cambios producidos en el mundo del trabajo y la educación, donde las mujeres van ingresando, proceso éste, anclado a la reivindicación y transformaciones, de los derechos de las mujeres.

A lo largo de la formación profesional en Trabajo Social se ha aprehendido e incorporado herramientas teóricas, metodológicas, éticas y políticas para realizar una lectura crítica de la realidad, en base al compromiso con los sectores de la población, históricamente excluidos, discriminados y vulnerabilizados en sus derechos, entre ellos: las mujeres.

Como reflexiona Siquiera (2017) mencionado por Cordero y Porras (2019) “es una necesidad analizar y debatir acerca de las condiciones de las mujeres en la policía y con esto contribuir a cambiar los patrones sociales respectivos al género, que sustentan la desigualdad y sumisión entre mujeres y hombres” (p.23)

Desde la Policía del Chubut, se concibe e institucionaliza la creación del Servicio Social el 15 de Mayo de 1974, mediante resolución (S.G N N°206), y reglamenta su funcionamiento con la resolución N°605 de jefatura policial en el año 2009. En sus propósitos entre otros, se concibe que el personal policial debe contar con un área de bienestar para sí mismo, como para su entorno familiar. Así el área se denomina Servicio

Social, que deberá primordialmente “promover programas de prevención, promoción y asistencia al personal policial y su grupo familiar” (Ponencia licenciado Collueque; Primer encuentro de Servicios Sociales de la policía de la Provincia del Chubut; 2014).

Estos propósitos se fundan en el reconocimiento de la necesidad institucional de “contar con un servicio adecuado y personal idóneo”. Orgánicamente se establece que dependerá de la Dirección de Recursos Humanos (área de personal). En este sentido, La División del Servicio Social se integra, por el Servicio Social de jefatura de policía, por el Servicio Social de las unidades regionales ubicadas, en Comodoro Rivadavia, Trelew, Esquel y Puerto Madryn; y la delegación del Servicio Social de Buenos Aires. (Ponencia Licenciado Collueque, 2014)

Asimismo, se establece que se integrara con profesionales de Trabajo social debidamente matriculados, profesionales de disciplinas afines y personal policial asignado por la dirección de recursos humanos.

Las áreas de intervención se delimitan de la siguiente manera área sociocultural: información, asesoría y gestión de posibilidades educativas. Informar orientar y brindar contención en situaciones familiares especiales: violencia familiar, alcoholismo, separaciones conyugales conflictivas en instancias prejudiciales, etc. Asimismo, la evaluación de organización de áreas recreativas y seguros de vida, y gestión pensión por fallecimiento. Área de salud: asesorar y orientar sobre beneficios de obras sociales, acompañamiento y gestión en situaciones de enfermedades que conlleven largos tratamientos (Ponencia Licenciado Collueque, 2014).

La tercera área se compone por la de vivienda: en ella, realizan estudios habitacionales del personal, se orienta acerca de los recursos existentes en la comunidad, para el acceso a la vivienda o lotes de terrenos. Y por último el área de accidentes de trabajo-ART, que se encuentra abocada al acompañamiento, orientación, control y gestión en situaciones de accidentes productos del trabajo frente a organismos de aseguradoras de riesgos del trabajo.

En nuestra ciudad, en el Servicio Social, se encuentra cumpliendo funciones un Trabajador Social, el cual cuenta con una antigüedad de 23 años. En la entrevista realizada el profesional considera necesario una mayor asignación de presupuesto, para la

adquisición de recursos materiales, capacitaciones, y acompañamiento a las personas que se introducen a las filas policiales.

La policía como institución se encuentra enmarcada en aquellas que entre sus objetivos responden a políticas sociales, en este aspecto su creación persigue finalidades en lo que respecta a la seguridad y orden social. Son cuerpos institucionales, autónomos y estructurados en relación a normas y finalidades específicas.

Desde una mirada propuesta por Bourdieu (1996) las instituciones pueden ser analizadas como un “campo” con cuestiones particulares, reglamentos estructurando a los sujetos inmersos en él, del mismo modo, los funcionamientos o lineamientos de sus comportamientos. La sociedad en este autor existe bajo dos formas posibles: los campos (instituciones), que conforman las estructuras sociales externas, y los habitus (disposiciones), que constituyen la organización interna de los agentes. La policía puede ser comprendida en este sentido como un “campo”, en el que se inscriben posiciones de agentes y se disputan distintos capitales y poderes. Las personas que la integran comparten intereses fundamentales, que responden a las lógicas institucionales, es decir que actúan de acuerdo a los objetivos que el campo propone y delimita. En tal sentido la existencia del campo policial depende de que se cumplan los mandatos preestablecidos para su permanencia, quienes están sujetos a sanción en caso de oponerse a las reglas. Pero, por otro lado, hay intereses particulares o grupales que disputan hegemonías. En este sentido, el ingreso y permanencia de las mujeres en la policía disputan ese poder, colocan en juego sus intereses y recomponen un campo de lucha contrahegemónica.

Frente a la problemática de investigación, en la entrevista, surge que el servicio social policial, también, interviene ante situaciones de violencia de géneros, ésta es una de las problemáticas vivenciadas mayormente por mujeres policías en el seno de sus relaciones personales. En base a lo manifestado por el profesional, el servicio social de la policía del Chubut, aborda situaciones de violencia tipificadas dentro de lo establecido en la ley N°26.485, en su artículo 6. Inc. a. bajo el modo de violencia doméstica:

“En estos años que llevo en el Servicio Social, en dos oportunidades recibí denuncias de acoso laboral y acoso sexual. Luego mayoritariamente las denuncias que recepciono del personal policial son de violencia física y psicológica

conyugal... esto no significa que no exista otras situaciones violentas dentro de la institución, pero éstas nunca llegan a ser denunciadas... al menos en el Servicio Social no ha sido explicitada... Con las denuncias que recibimos, se lleva adelante un registro donde se asientan las denuncias de las víctimas, que se han encontrado inmersas en sucesos de violencia de géneros”. (entrevista TS)

Una vez que recibe una denuncia por violencia, si bien no se encuentra estructurado un protocolo de acción, el profesional interviene desde los principios éticos-operativos e instrumentales/teóricos desde el Trabajo Social profesional, en palabras del licenciado:

“nunca hubo un protocolo planteado sistemáticamente, pero si hablado, particularmente mi trabajo está, enmarcado en acompañar las situaciones sin revictimizar... desde el servicio social se confecciona un informe con enfoque de género, dando cuenta de la dinámica vincular.” (entrevista TS)

Teniendo en cuenta los conceptos planteados por Iamamoto (2003), el proyecto profesional del trabajador social contempla tres dimensiones inherentes e indisolubles entre sí, las cuales permiten aprehender la complejidad de la profesión desde una nueva perspectiva entendiendo que las mismas constituyen una totalidad.

A partir de una dimensión teórica metodológica, el profesional utiliza un conjunto de teorías e marcos metodológicos para intervenir. Esos marcos teóricos le permiten aproximarse a una concepción del mundo de la persona y de la sociedad, permitiéndole analizar la realidad social fundamentando así su accionar profesional, desde la asunción de una lectura, de una interpretación y de un modo de relacionarse con el ser social.

Una segunda dimensión es la operativa instrumental, la cual hace alusión a los instrumentos y técnicas que el profesional se vale para su ejercicio, operativizando estos fundamentos teóricos- metodológicos. Y por último se encuentra la dimensión ético-política, la cual refiere a los valores y principios que orientan a la intervención del profesional.

Es así, que, a partir de lo expuesto, y continuando con lo expresado por el profesional, el enfoque de su intervención se centra en la atención del personal policial, que ha vivenciado situaciones de violencia, como también aquellos que la han ejercido.

“Mi intervención es a través de la entrevista, brindar un espacio de reflexión y orientación...pensando con el otro, cómo vivencia su situación, teniendo en cuenta a la persona a su historia familiar, como vincular, cómo lo interpela...es decir como la persona es atravesada por la situación”. (entrevista TS)

Como sostiene Iamamoto citada por Nora Aquín (2007), que:

“El Trabajo Social, como otras profesiones, se construye en relación a cada contexto histórico e institucional y de los profesionales, por lo cual ha de considerarse bajo dos ángulos, o expresiones del mismo fenómeno: por un lado, como actividad socialmente determinada por las condiciones sociales, objetivas que confieren una dirección social a la práctica profesional- lo que condiciona y excede la voluntad de sus agentes individuales; y por otro- lo que no es menos importante- como realidad vivida y representada a través del discurso teórico-ideológico sobre el ejercicio profesional. La profesión no solo es una actividad socialmente determinada, sino que es al mismo tiempo una estrategia que produce el mismo agente social” (p.4).

El trabajo social se desenvuelve mayormente en instituciones, en las cuales tal como refieren la mayoría de los autores se encuentra con varias dificultades, como explica Molleda (2012); en Bermejo Sanz (2016); aquellas que se circunscriben a la tensión entre las concepciones de los trabajadores sociales sobre su tarea y las exigencias ideológicas, legales, presupuestarias, etc. En función a las limitaciones y obstáculos que encuentra el profesional para desarrollar su quehacer, el trabajador social sostiene:

“ En mis más de 20 años en la institución nunca tuve una oficina ambientada para el propósito del servicio. He tenido que salir a campo en mi propio vehículo, como ocurre mayormente en los espacios públicos...la carencia de recursos son de índole material, edilicios y la falta de personal una constante, ya que solo cuento con una empleada administrativa...ocupándome como el único profesional responsable del servicio social en la ciudad...el presupuesto para este espacio nunca fue relevante para la institución”. (entrevista TS)

Retomando a Molleda, sobre la presencia de una segunda tensión:

“La tensión que se produce por tener que trabajar con otras personas sea cual sea su posición jerárquica, su puesto o función. Cada institución desarrolla su propio discurso común, crea su propio estilo, su manera de pensar y actuar, a su vez, cada una de las personas que trabajan en la institución tiene su propia perspectiva. Todas las personas que pertenecen a la institución son responsables de la relación que establecen (o no) entre su propio discurso y el de la institución (Molleda, apud en, Bermejo, Sanz, 2016; p22)”

Según relata el trabajador social, y significativamente muestra las grandes transformaciones contextuales:

“Cuando empecé veía que pasaba el tiempo y no había denuncias no había problemas por donde el servicio debía intervenir...consulté sobre esto a mi superior... me dijo

que si no existían.... Es porque no había. En esos años la violencia era concebida como casos de la esfera privada, situaciones conyugales.... Sobre todo, problemas de parejas...después de un tiempo se empezó a intervenir en situaciones de violencia, y lo establecido en esos años por la superioridad, fue abordar situaciones donde el personal subalterno este comprometido, pero no la oficialidad... ¡ahí! Quedó explícito que la jerarquía es lo primordial...protegiendo al personal superior” (entrevista trabajador social).

El fragmento que anteriormente se detalla adquiere relevancia ante la postura de Molleda, quien nos ayuda a reflexionar sobre las tensiones que debe afrontar el trabajo social en los campos institucionales.

“Otro gran obstáculo y no menor, es la falta de trabajo interdisciplinario, con la única psicóloga existente en la institución, donde mi intervención en las denuncias recibidas, se delimita a la realización de una entrevista con un posterior informe, que es entregado a la profesional donde no hay una devolución ni un enfoque de trabajo en conjunto...desconociendo de esta manera el proceso de intervención en estas situaciones...no permitiéndome el seguimiento de la situación, haciendo “ver” que el servicio social no tiene un poder de habilitar o no el ingreso como el trayecto del personal policial en la policía. Administrativamente podemos decir, que existe

un trabajo en conjunto con la sección de psicología, reitero administrativamente...pero en las prácticas profesionales no hay un trabajo interdisciplinario, ósea que no se interviene con una visión amplia, integradora y transversal”.

En función a lo dicho podemos traer aquí lo expresado por Hernández -Echegaray:

“Se entiende por desprofesionalización el proceso tendente a descalificar una profesión y que tiene como resultado la pérdida de la autonomía en su ejercicio profesional, del control de su saber monolítico y de su reconocimiento social. Se puede resumir que está, en suspenso el conocimiento, como la ética y la legitimidad social de la profesión” (2017, p.140)

En este sentido, el profesional ha mencionado aquellas iniciativas y propuestas de trabajo que al ingresar ha querido fomentar poniendo su accionar en la praxis concreta. En concordancia con ello, la necesidad de espacios de capacitación, del encuentro a partir de talleres, del diálogo que contengan la perspectiva de géneros, como herramienta de metodología, conceptual para la visibilización de las desigualdades de género. Esto no fue contemplado institucionalmente, puesto que en los lineamientos institucionales no se alude la necesidad de abordar tales propuestas.

“Trabajar desde los centros de instrucción donde se forman los empleados y empleadas policiales es fundamental que se trabaje, desde y con perspectiva de género, que esté incluida como espacio curricular en los institutos policiales “

(Entrevista Trabajador Social).

La ley federal del trabajo social N°27.072, proclama en el capítulo III, de Incumbencias profesionales en su artículo 9° Inc.2, el trabajador/a social debe tener en sus quehaceres la “integración, coordinación, orientación, capacitación y /o supervisión de equipos de trabajo disciplinario, multidisciplinario e interdisciplinario, aportando elementos para la lectura e identificación de la situación abordada, incorporando los aspectos socioeconómicos, políticos, ambientales y culturales que influyen en ella, y proponiendo estrategias de intervención”.

Y en el capítulo IV titulado Derechos Profesionales, en su artículo 10 ° Inc. A, refiere a “ejercer la profesión a nivel individual, grupal, familiar, comunitario e institucional en los ámbitos del desarrollo social, salud, educación, justicia, seguridad social, organizaciones sociales y otros ámbitos que tengan que ver con el pleno ejercicio de las competencias profesionales establecidas en la presente ley”.

El profesional sigue apostando por una postura dinámica proactiva, considerando fundamental señalar en este sentido, acerca de lo hablado por el licenciado, quien considera a las personas que revisten uniforme policial, como sujetos y sujetas de derechos.

En la policía, se nombra al personal como numerario, efectivo...ahí está la fisura, para mí son personas, sujetos con derechos que están vivenciando una situación problemática”. (Entrevista Trabajador Social).

Aquí cabe relevancia citar a Carballeda cuando hace mención elocuente en la intervención en lo social, como dispositivo, en cuanto una inserción en el cotidiano desde “el enfoque de derechos, otorga un orden nuevo a este, en el que cada uno de los componentes del mismo se ve atravesado o interpelado por esta perspectiva centralizándose en el sujeto de intervención, en tanto sujeto de derechos”. (2016 p.1-2)

Entonces con todo lo relatado hasta aquí, ¿Cuál es la finalidad por la cual se encuentra el trabajo social inmerso en la institución policial?, es este interrogante que abre una inminente reflexión sobre el quehacer profesional, que en policía se clarifica bajo una real y existente tensión. Podemos decir también que la identificación del área como “Servicio social” muestra que sus fines están asociados a otra etapa del Trabajo Social previo a la reconceptualización.

Sin embargo, a pesar del lineamiento escrito, la propuesta profesional se sigue actualizando. En este sentido, el acompañamiento, el conocer y reconocer a las personas con las cuales se trabaja y se entablan vínculos.

Considerando las implicancias que el trabajo social tiene en cuanto a Derechos humanos, a su defensa y promoción, la importancia de asumir sus prácticas profesionales desde el enfoque de derechos conlleva a percibir a la persona como un todo, reconociendo sus dimensiones, biológicas, psicológicas, sociales y espirituales, tratando y entendiéndola, como un todo completo y que el Estado debe garantizar estos derechos mediante políticas

públicas que apunten a la equidad. El Trabajo Social se basa en el valor inherente hacia la dignidad de todas las personas y los derechos individuales, sociales y/o civiles consagrados y aquellos que surjan a partir de la luchas de las personas.

La relación estrecha entre el trabajo social y los Derechos Humanos se institucionaliza en la Declaración Global de Principios Éticos del Trabajador Social (2018) elaborada de manera conjunta entre la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS), y la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (AIETS).

“La dimensión ética para el trabajo social es constitutiva de la profesión, no solamente como un conjunto de preceptos moralizantes vinculados al “deber ser”, de la profesión, sino fundamentalmente relacionadas con principios que conllevan valores vinculados a la defensa irrestricta y reivindicación de los Derechos Humanos como piedras angulares de nuestras intervenciones sociales y de la formación profesional”

(Martínez, 2020, p.14)

A modo de análisis, es fundamental que al referirnos a determinadas categorías como las problematizadas en esta investigación, estas sean pensadas por medio de la mirada de los demás de manera conjunta con nosotros. Al hablar de violencia justamente lo hacemos desde el lugar de aquella que ocurre en lo simbólico, mediante mecanismos sutiles de persuasión. Lo que hace aún más complejo el contexto en el que se suscitan. El poder redefinir lo que se nos manifiesta como cotidianidad, mediante una postura de aprendizaje, nos lleva a mirar las cuestiones de este acontecer con el cristal necesario para reconocer, analizar “ver” y generar los procesos de transformar lo que se encuentra allí como ordinario en extraordinario.

Decir que asumimos una perspectiva de género nos lleva a materializar lo que surge en el espacio de las ideas en prácticas tangibles. **Faltó el enfoque de género. Interdisciplina.**

Propuestas:

La puesta en práctica de una idea invita a quienes se encuentran inmersos en la situación, a poner en acción los caminos necesarios para fortalecer lo que se encuentra vulnerado.

Poner contenido a los conceptos que emergen de los contextos relacionales, nos induce a transitar un camino de ida, un ir hacia adelante. Por ello estos postulados, que a continuación se desarrollan, son producto siempre a partir del aprendizaje que esta investigación nos propicia; con todos sus aportes desde el sostén teórico, como los cimientos que nos posibilita estar situadas, de manera conjunta el encuentro con la praxis en cuestión, con todas sus dimensiones, las percepciones, esos modos de pensar, sentir y decir o callar, mediante los procesos de resignificaciones que las mujeres policías fueron realizando.

- Generar espacios, de capacitación y concientización, en género en el ámbito policial, trabajando categorías tales como las violencias, géneros, patriarcado e instituciones, reproducción simbólica.
- Fundamentos: con esta propuesta queremos, reconstruir la historicidad de la inserción de las mujeres en la policía, teniendo en cuenta los diferentes contextos en los que se fueron construyendo los distintos modos de masculinidades y feminidades, con el fin de ir ampliando el paradigma hacia la perspectiva de género y Derechos Humanos desde la integralidad. El núcleo de contenidos recuperará las miradas que fueron suscitándose a lo largo de la historia, en relación a los géneros, analizar las relaciones de poder que emergieron con sus distintas modalidades y cómo estas al ser naturalizadas se reproducen acríticamente. Este punto nos parece crucial, ya que de allí se forjarán políticas públicas integradoras, que respondan a todas las dimensiones de los géneros, y no sean mecanismos que respondan a una postura androcéntrica.
- En espacios institucionales, que se incluya a hombres y mujeres de la fuerza policial, sea cual fuere la jerarquía y antigüedad, reforzando la presencia de los jefes y jefas de las diversas entidades policiales. Personal de las comisarias, comisaria de la mujer, policía comunitaria y el servicio social, la provincia cuenten con estos espacios académicos.
- Se articulen las acciones con otras instituciones de la provincia y locales para realizar el dictado de las capacitaciones.

- El/las trabajadoras sociales, en este contexto, además de realizar la propuesta, realizarán la coordinación, asesorarán ante situaciones que aparezcan, promoverán la capacitación y supervisión de estos espacios de trabajo, de modo tal que sean interdisciplinarios. De este modo el aporte del profesional, es crucial ya que, a partir de su intervención, mediante una relación dialógica, con los demás actores, se irán construyendo conocimientos, que nutran mutuamente. Construir a partir de la mirada de los demás y la propia es el camino que permite resituarnos en el escenario problemático. Difícilmente se puede abordar situación tal si no se conoce lo que se está suscitando.

Conjuntamente con lo planteado, es fundamental apelar a la interdisciplina y promover la creación de equipos interdisciplinarios. En, este postulado, sostenemos que el trabajo en equipo debe ser una constante, una relación fluida entre los diversos profesionales, son de suma riqueza para forjar un trabajo por y para la institución. En este sentido el repensar al trabajo social como profesión, nos conduce a re-definir a de-construir y re-construir el proceso necesario que nos lleve de un servicio hacia un trabajo en, con y para lo social. Estos aspectos y respetos institucionales que emergen de la policía resultan de modo tal, que es imperioso se visibilicen con el fin de transformar las perspectivas desde lo micro a lo macro. Interpelando estas cuestiones es posible que estemos introduciéndonos en la formulación de prácticas más equitativas y justas que contribuyan a un fortalecimiento plural y democrático.

- A partir de lo expuesto hasta aquí consideramos inminente una pronta y eficaz revisión del reglamento policial vigente, desde una perspectiva integral que contenga a los diferentes géneros que conforman la institución policial; ya que el mencionado cuerpo normativo en su artículo N.º 28, hace alusión a la mujer solo en el apartado de licencia por maternidad, como también el régimen de uniformes dejando explícitamente lo permitido y prohibitivo en base al esteticismo y uniformidad en su ámbito laboral.
- Proponemos la incorporación de la perspectiva de géneros como espacio curricular en la formación de futuros/as policías, es decir en los centros y escuelas de instrucción, como también la permanente capacitación, de esta herramienta

conceptual, es ineludible para el análisis integrador de los procesos de socialización de las personas, identificando los roles, identidades y estereotipos.

- Consideramos que la creación de un organismo autónomo compuesto por profesionales, del ámbito civil es de suma riqueza puesto que, las acciones que lleven a cabo desde este equipo serán integradoras de contención, prevención y de rápida funcionalidad. Sostenemos a partir de aquí que es fundamental su puesta en acción, ya que, al estar conformado por personal externo al ejido institucional, será una intervención que atente a dar respuesta urgente a las problemáticas que vivencien policías hombres y mujeres, donde se generen los espacios necesarios de respaldo, de escucha atenta y de una respuesta efectiva a la vulnerabilización de los derechos. En otras palabras, contemplar esta propuesta significaría tener un resorte, que vaya por fuera de las fuerzas policiales, con funcionarios que estén capacitados para poder recepcionar y viabilizar las denuncias con perspectiva de género.

Es el camino que nos llevara a la construcción de conocimiento a partir de poner, de situar contenido a aquellas cosas que ocurren en el cotidiano.

CONCLUSIONES

Consideramos de suma importancia problematizar la situación de las mujeres en la policía del Chubut, podemos decir que el espacio laboral es uno de los espacios donde se puede visibilizar con mayor nitidez al poder como categoría delimitando las bases de las relaciones entre los géneros. De este modo, hacer este análisis, permite leer el lugar que ocupan varones y mujeres dentro de él. Como se expuso en el inicio de la tesis, este tema es poco investigado a nivel local. Hacer ver, poner voz y el cuerpo a estas situaciones de inequidad en cuanto a géneros nos referimos, resulta insoslayable como ciudadanas como sujetas y futuras profesionales.

“Nos hace querer ser Trabajadores Sociales; la preocupación por el otro expresada en la desigualdad; la injusticia, los Derechos Sociales, el padecimiento, el aislamiento, la estigmatización”. (Carballeda; 2016, p.1)

En función de los hallazgos encontrados, las entrevistadas evocan mayormente las estrategias que ejecutan para cumplimentar sus funciones en la comisaria y en sus hogares, esta doble presencia implica la suma de cargas que las vincula con el trabajo, la familia y el hogar. Lo que dificulta estar en cada espacio sin dissociarse del otro. Este tener que equilibrar estos espacios (público-privado), genera una secuencia estratégica que las asumen y las lleva a sobrecargarse, por estar arraigadas estas cuestiones culturalmente, se reproducen pesando sobre ellas mandatos que naturalizan estas determinaciones.

Las mujeres en policía representan un número importante en las filas policiales considerando que su inclusión fue posterior a la de varones, en este sentido con el paso de los años se ha ido acrecentando su presencia, sin embargo, la ocupación de cargos jerárquicamente valorados por la toma de decisiones, siguen siendo espacios culturalmente masculinizados. Lo que fue reproducido en los encuentros, es la cantidad de mujeres con jerarquía suficiente para ocupar los mismos, y las escasas situaciones en las que ocurren.

Esta redistribución de tareas a partir de la diferencia, se da de una forma desigual y asimétrica; quedando las mujeres, en un lugar de inequidad. De esta manera, en todos los ámbitos laborales, las mujeres, vivencian situaciones de discriminación y violencia de género, y la institución policial no escapa a este panorama.

La doble jornada, la desjerarquización, la división sexual del trabajo, roles estereotipados, etc.; fueron acontecimientos, evocados por las mujeres entrevistadas, situándolas en una vulnerabilidad de derechos, en una institución masculinizada desde su génesis.

En este sentido poder visibilizar estos procesos discriminatorios, es posible a través de la larga historia de luchas por el alcance de sus derechos como el colectivo relegado, en los diferentes contextos socio-históricos. A través de tratados, convenciones internacionales y leyes nacionales enmarcados en los Derechos Humanos de las mujeres y disidencias, que intentan garantizar que, todos los ámbitos, sean espacios equitativos, seguro para las mujeres, reconociendo que las relaciones desiguales de poder entre varones y mujeres derivan en la expresión de discriminación y distintos grados y formas de violencias. Así la igualdad, la no discriminación y la no violencia son principios esenciales para una vida plena de las personas.

Considerando que los Derechos Humanos son universales e inherentes a las personas los tenemos por el solo hecho de serlo, son también indivisibles, independientes e irreversibles; esto es que no pueden volver a un orden anterior, sino que deben ir adecuándose a las circunstancias actuales a lo que la sociedad va demandando. En cuanto los Estados están obligados a la Protección, Promoción y defensa de estos. Siendo, el Estado quien debe garantizar los Derechos [Humanos de las personas en general a través de Políticas Públicas, y en particular promoviendo la inclusión de las mujeres en los diferentes ámbitos, entre ellos las fuerzas del país. Este proceso que se ha iniciado son producto de avances](#) en materia de derechos, sin embargo, concretamente las “sitúan”, en un lugar de lucha por un real y efectivo alcance en igualdad.

Y de acuerdo que el trabajo social como profesión y disciplina desde su accionar y especificidad, debe y tiene como principios fundamentales, el rol [en pilares sustentados en la promoción y defensa de los Derechos Humanos, la búsqueda de la igualdad, por lo tanto, la lucha contra todo tipo de desigualdades, entre ellas las de género. Asume una responsabilidad fundamental en oponerse y eliminar acciones violatorias de derechos humanos.](#)

Finalmente, con todo lo expuesto, consideramos que esta investigación es el inicio a la apertura de futuros aportes teóricos-prácticos, donde se puedan hacer “ver”, poner voz y cuerpo acerca de las relaciones de poder entre los géneros dentro de la policía del Chubut.

BIBLIOGRAFIA

- Aquín, Nora (2007) “La intervención profesional en las actuales relaciones estado/sociedad: el caso del trabajo social”. En Dossier de confluencia N°56. Córdoba.
- Aquín, Nora (2021) “La relación sujeto-objeto en trabajo social: una significación posible <https://dosser.com.ar>.
- Artículo periodístico (2018), “El techo de cristal sigue impidiendo un liderazgo femenino real”, IDEAL – Granada. Disponible: <https://www.ideal.es>
- Artículo periodístico (marzo 2020) ¿Por qué no hay más mujeres en las ciencia y la tecnología? El tiempo.com <https://www.eltiempo.com>
- Artículo periodístico ámbito.com febrero 2022. <https://www.ambito.com>
- Ávila-Fuenmayor, Francisco (Mayo -Agosto, 2006). TELOS Vol.8,Num.2.pp215-234.Universidad Privada Dr. Rafael Velloso Chacin. Maracalbo, Venezuela.
- Bailón, Vásquez, F. (2020). El cuerpo de la policía femenil: imágenes y representaciones, ciudad de México 1930 <http://www.scielo.org.mx>
- Basaglia, F (1983)” Mujer, locura y sociedad”, Universidad Autónoma de Puebla, México.
- Beauvoir De Simone (1949), “Segundo Sexo”
- Bermejo Sanz, C. (2016) Trabajo fin de grado en Trabajo Social “El trabajo social como instrumento institucional del control social”. Facultad de educación y trabajo social. Universidad de Valladolid, España.
- Bock, Gisela. (1991) “La historia de las mujeres y la historia del género: aspecto de un debate internacional”, España, Universidad de Valencia, Instituto de Historia Social (55-77).
- Bonder, Gloria (1998) “Género y Subjetividad: avatares de una relación no evidente. En: “Genero y Epistemología: Mujeres y Disciplinas”. Programa Interdisciplinario de Estudios de Género (PIEG; Universidad de Chile).

- Bonder, Gloria (2020) “Las niñas y las mujeres en educación y carreras CTIM en América Latina” <http://www.buenosaires.iiep.unesco.org>
- Calandrón Sabrina (2012) “Amor y Autoridad. Ejercicios legítimos del poder de las policías mujeres en su trabajo”. Revista del Museo de Antropología, 5 (1) ,89-100.
- Calandrón Sabrina (2014) “Género y Sexualidad en la Policía Bonaerense”.
- Calandrón, S. (2021) “Las mujeres en las Fuerzas Armadas y de Seguridad: entre prejuicios y luchas por la igualdad cultural <https://www.infobae.com>
- Carbajal Mariana (2013). Entrevista a Lamas Marta “Repartir el poder”. Página 12 sociedad.
- Carballeda Alfredo (2002) “La intervención en lo social”.
- Carballeda Alfredo, (2016) “El enfoque de derechos, los derechos sociales y la intervención del trabajo social. Revista margen N°82.
- Carballeda Alfredo (2016) “¿Que nos hace ser Trabajadores Sociales?. ¿Por qué el Trabajo Social?. <https://www.ts.ucr.ac.cr>
- Carballeda, Alfredo (2013), “La intervención en lo social desde una perspectiva americana”. Algunos aportes de Enrique Dussel y Rodolfo Kusch. Margen N° 70.
- Carballeda, Alfredo (2018), “Intervención en lo social”. Conversaciones; Alfredo Carballeda y Maia Klein. Hacia un glosario de intervención en lo social. 1-La intervención. Margen 2018. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=vRQ67EOsf1E>
- Carballeda, Alfredo (2020), “Cuestión social, contexto e intervención” <https://www.youtube.com/watch?v=GAB9Nm8fZgg>
- Carballeda, Alfredo (2020), “Hacia una definición de cuestión social y su relación con los problemas sociales”. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=58sUahhkG4c>
- Carballeda, Alfredo (2020), “Nueva cuestión social y problemáticas sociales complejas”. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=pxmv-3e2QOs>
- Castoriadis, Cornelius (1983), “La alienación y lo imaginario”, en: La institución imaginaria de la sociedad, Vol.1, Marxismo y teoría revolucionaria, Tusquets Editores, Barcelona, pp. 227-235.

- Cazzaniga, Susana (2007), “Hilos y nudos. La formación, la intervención y lo político en el Trabajo Social”. Editorial Espacio- Universidad Nacional de Entre Ríos, Facultad de Trabajo Social.
- Alayón N (2016) Clase Abierta, “El movimiento de Reconceptualización en el Trabajo Social”, Secretaria de proyección institucional UBA, Sociales. Facultad de Ciencias Sociales. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=NCKiekK1N88>
- Cobo, Bedia. R (2020). Ponencia “El feminismo de la cuarta ola”. Canal informativo del Ayuntamiento de Toledo <http://www.youtube.com/@toledoayto>
- Cook, Rebecca, J. & Cusack, Simone (2009). “Estereotipos de género. Perspectivas legales transnacionales”
- Cordero Jackeline y Porras María José (2019) “El silencio de las Patrullas: Identidad de Género de las Mujeres en la Policía de Proximidad de Costa Rica”. Universidad de San Juan de Costa Rica.
- De Arce Alejandra, E. (2009). Secuencia. Revista de Historia y Ciencias Sociales N° 73. Distrito Federal México.
- Díaz, Martha Susana (2021) Ciclo de conversatorios “Nuevos contextos nuevos desafíos para la formación e intervención profesional del trabajo social”, Laboratorio Audiovisual FHCS-U NPSJB. Disponible en: <http://www.youtube.com/@laboratorioaudiovisualfhcs3270>
- Etecé. (2022) Equipo editorial De: Argentina. Disponible <https://concepto.de>
- Falconi Abad, M (2022) ”El estigma de la prostituta: un análisis de género al proceso de constitución de sujetos sociales femeninos estigmatizados”. Universidad Nacional de Cuyo, Argentina. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa>
- Fernández Poncela, A.M (2018), “El habla y el chiste desde el género”. Universidad Autónoma Metropolitana. TLATEMOANI. Revista académica de investigación. Editada por Eumed.net N°29-España.
- Fontenla, M.A. (2007) “Patriarcado”, en Diccionario de estudios de género y feminismos, Buenos Aires: Biblos, pp.258-260.
- Fowler, W y Zabaleta, E (2013) “El pensamiento de Pierre Bourdieu: apuntes para una mirada arqueológica, pp 117-135.

- Galvani, M. (2007) “La marca de la gorra: un análisis de la Policía Federal”, 1era ed. Buenos Aires Capital Intelectual.
- García, A.L (2009) “La mujer en las fuerzas armadas y policía: una aproximación de género a las operaciones de paz”, en revista RESDAL, Buenos Aires
- García, L. F (2015) “Nuevas Masculinidades: discursos y prácticas de resistencia al patriarcado” FLACSO, Ecuador.
- Garriga Zucal, J (2013), “Géneros en acción. Prácticas y representaciones de la masculinidad y la femineidad entre policías bonaerenses”, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales; Intersecciones en Antropología; 14;2;7 2013;483-492.
- Gil María, Isabel (2019) “El origen del sistema patriarcal y la construcción de las relaciones de género”. Inteligencia colectiva. <https://www.agorarsc.org>.
- Goffman, E (1997), “La presentación de la persona en la vida cotidiana”, Amorrortu editores. Buenos Aires 3° reimpresión.
- Goffman, E. (2006). “Estigma”: la identidad deteriorada. Amorrortu editores. Buenos Aires-Madrid.
- Gómez, Bueno (2001) “Mujeres y trabajo”: principales ejes de análisis. Universidad de Granada. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.
- Hernández Echegaray (2017) El proceso de (des) profesionalización del trabajo social en España (1980-2015): déficits, riesgo y potencialidades. [tesis doctoral]. Universidad Nacional a distancia.
- Iamamoto, Marilda, (2003), “El servicio social en la contemporaneidad”. Cortez Editora. Sao Paulo- SP (Brasil).
- Jelín, Elizabeth. (2011) Los derechos como resultado de luchas históricas. En: Jelín, Caggiano y Bombello. Por los derechos. Hombres y mujeres en acción colectiva. Editorial Nueva Trilce. Buenos Aires.
- Juliano, Dolores, (2002), “La prostitución: el espejo oscuro”, Barcelona.
- Kaminsky, G, (1990). Dispositivos institucionales.
- La participación de las mujeres en el mercado laboral (marzo 2020) Universidad Torcuato Di Tella. <https://www.utdt.edu>

- Lagarde Marcela (1996) “Genero y Feminismo, Desarrollo humano y democracia”. Ed horas y HORAS. San Cristóbal Madrid.
- Lamas, M (1995), La perspectiva de género, Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNT, Guadalajara, México, disponible en <http://200.4.48.30/webmujeres/biblioteca/Genero/LA%20PERSPECTIVA%20DE%20GENERO.pdf>
- Lamas, M. (1994) “Cuerpo: diferencia sexual y género”. Debate Feminista.
- Lamas, Marta (1999), libro digital, PDF- (antologías), CLACSO 2022 “Dimensiones de la diferencia: género y política”. Ciudad autónoma de Buenos Aires.
- Martija, Jorge (2015), “El poder según Foucault”. Universidad Nacional de Lomas de Zamora.
- Martin Criado, E, (2009),” Habitus” en Reyes R. (Dir): Diccionario Critico de Ciencias Sociales, volumen 2, Plaza y Valdés, Madrid, pp.1427-1439.
- Martínez, González, A, (2015) “ El techo de cristal”, Tesis de Grado de la Universidad de Oviedo, España.
- Martínez, Silvana (2020), “Trabajo social y Derechos Humanos: una lectura en clave emancipadora” Revista a -intervenir. N°11. Universidad Nacional de Catamarca-secretaria de ciencia y tecnología. Editorial científica universitaria.
- Montes Berges, B. (2010). “Discriminación, prejuicios, estereotipos: conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio. Iniciación a La Investigación, (3. recuperado a partir de <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/ininv/article/view/202>.
- Nereida, Carrillo (2017) Género y poder: ¿por qué no hay mujeres directivas?. UOC Universidad Oberta de Cataluya. Actualidad ver en <https://www.uoc.edu>
- Omill, Nilda (2008), “Introducción al Trabajo Social, derechos humanos y trabajo social.
- Ortiz, D. (2020), “Una ley esperada: breves comentarios a la ley Micaela; pensamiento civil”.
- Pavlin, F. (2008), “Delito seguridad y control social: la cuestión policial en Argentina”, Tesis de grado Licenciatura en Sociología. Universidad Nacional de La Plata Facultad de Humanidades y Ciencias de la educación, Departamento de Sociología.

- Colegio de Trabajadores sociales de la provincia de Buenos Aires (CATS PBA). (2013) Perspectivas de intervención profesional del Trabajo Social, Mar del Plata. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?V=ikQD9U6q8IA>
- Collueque, D. (2014). El servicio social de policía. La intervención profesional. Ponencia “Conociendo los propósitos y la función del servicio social de policía”.
- Reyes, Garduño, D (2014), “Entre la realidad y la memoria”, Revista Margen, N° 75, recuperado en <https://www.margen.org>
- Rojo, R, E, (2005). Por una sociología jurídica, del poder y la dominación. Sociologías, 7(13),36,81. Recuperado: <https://www.redalyc.org/articulo.oa>
- Rozas Pagaza, M, (1998), “Una perspectiva teórica metodológica de la intervención en el trabajo social”. Espacio editorial, Buenos Aires.
- Rozas Pagaza, M, (2001), “La intervención profesional en relación con la cuestión social. El Caso del trabajo Social, edición N°1, Espacio editorial SRL.
- Rubio, María, José (2001) “El estudio sobre las masculinidades. Panorámica general”. Gaceta de Antropología Art. N°27. <https://www.ugr.es>.
- Ruiz Bárbara (2014/2015) “Desuniformando marcas de género en la Policía Bonaerense. El Caso de la Ciudad de La Plata”. Universidad Nacional de La Plata.
- San Martín, M.E (2020), El reconocimiento en la desigualdad de las mujeres en la Policía Federal Argentina. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Santana Díaz, M (2016) “La experiencia de las mujeres policías en el espacio masculino de la policía”. Centro de estudios sociológicos. México.
- Scott, J (1993):” La mujer trabajadora en el siglo XIX”. En G.Duby y M.Perrot (eds.): historia de las mujeres en occidente. Madrid.
- Scott, J (2008) “Género e Historia”. Fondo de Cultura Económica. Universidad Autónoma de la Ciudad de México.
- Scott, J. (1986) “El género, una categoría útil para el análisis histórico”.
- Segato Rita (2003), “La Argamasa jerárquica: violencia moral reproducción del mundo y la eficacia simbólica del derecho”. Brasilia.
- Segato Rita (2010). La Argamasa jerárquica: violencia moral, reproducción del mundo y la eficacia simbólica del derecho en “Las estructuras elementales de la violencia.

Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos” (2da ed.). Buenos Aires: Prometeo.

- Sirimarco, M. (2004) “Marcas de género, cuerpos de poder. Discursos de producción de masculinidad en la conformación del sujeto policial. Cuadernos de Antropología Social N°20, pp.61-78. <https://dialnet.unirioja.es>
- Télam digital (2021), “Género, violencia y desigualdad”.
- Torres, Castaños, Esteban (2011). Los conceptos de apropiación y poder en la teoría económica de Max Weber. *Problemas del desarrollo*, 42 (165), 141-160. Recuperado en <http://www.scielo.org.mx/scielo.php>.
- **Panepucci** Lucía Trabajo Final Integrador (2017) “Una mirada al Movimiento de Reconceptualización”, Departamento de Salud Comunitaria Lic. en Trabajo Social, Universidad Nacional de Lanús.
- Una introducción al pensamiento de Judith Butler (abril 2019). Mundo UNTREF. <https://www.untref.edu.ar>
- UNESCO (marzo 2021). Entrevista a Dr. Mato, Daniel “Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial”. Disponible en <https://www.unesco.org>.
- Varela, N. Conferencia (2017) “Introducción al feminismo”, dentro del Curso “educación en la igualdad frente a la violencia de género. Fundación Centro de estudios Rodríguez Ibarra (FUNDCERI) España. <http://www.youtube.com/@fundceri>
- Vereza, Palomar, Cristina (2004). “Malas Madres”: la construcción social de la maternidad. Proyecto de investigación Malas Madres: la construcción social de la maternidad. Universidad de Guadalajara.